

## DER KANZLER

Stichwort: <b>Partnerschaftliches Verhalten an der RWTH</b> hier: Leitlinie	Nummer: 1	Datum: 21.05.2001
	Dez./Abt. u. Zeichen 5.1 - sme	Telefon: 6880

↓ **bitte beachten:** Rundschreiben ist/sind **ungültig!** ↓

Nummer:                      Stichwort:

### Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekanntgeben:

- durch Umlauf                       durch Aushang                       nach Kenntnisnahme hinfällig  
 Einordnen in Ordner TH A-Z in alphabetischer Reihenfolge (innerhalb des Stichwortes nach lfd. Nummer). Zusätzlich 1 Exemplar für die Sachakte.

#### Verteiler:

Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren	Praktikantenämter der Fachbereiche 4 und 6
Hochschuldozentinnen/Hochschuldozenten	Verwaltung des Universitätsklinikums
Hochschulbibliothek	Dezernate und Abteilungen der Hochschulverwaltung
Hochschularzt	Personalräte
Hochschulsportzentrum	Gleichstellungsbeauftragte
Rechen- und Kommunikationszentrum	Sprecher/in der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	Sprecher/in der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
Hochschuldidaktisches Zentrum	Allgemeiner Studierendenausschuss (ASTA)
Fachbereiche 1 bis 8 und 10	Geschäftsführung Sonderforschungsbereiche

## Leitlinie für ein partnerschaftliches Verhalten an der RWTH

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen und die Förderung bzw. Erhaltung eines guten Arbeitsklimas sollte unser aller Anliegen sein.

Aus diesem Grunde haben sich Vertreter des Gleichstellungsbüros, der Sozialberatung, der Verwaltung und der Personalräte der RWTH in einer Arbeitsgruppe zusammengefunden und in mehreren Sitzungen die vorliegenden Leitlinien für ein partnerschaftliches Verhalten an der RWTH entwickelt.

Die Leitlinien für ein partnerschaftliches Verhalten an der RWTH sprechen alle Mitglieder und Angehörigen sämtlicher Einrichtungen der RWTH an und sollen Ihnen behilflich sein, eventuelle Konflikte fair zu lösen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Ich bitte Sie, diese Leitlinien den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden der RWTH bekannt zu geben.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Michael Stückradt)

# *Leitlinie des Rektorats für ein partnerschaftliches Verhalten an der RWTH*

## **1. Präambel**

Diese Leitlinie wird mit der Absicht erlassen:

- eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen und ein gutes Arbeitsklima an der RWTH zu fördern bzw. zu erhalten,
- auftretende Konflikte zu erkennen und zu lösen,
- Konflikteskalationen, wie Diskriminierung zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.

Die Personalräte für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte haben dieser Leitlinie zugestimmt.

## **2. Geltungsbereich**

Diese Leitlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der RWTH.  
Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen der RWTH.

## **3. Grundsätze**

Ziel der Leitlinie ist es, Arbeitsbedingungen für alle Hochschulangehörigen sicherzustellen, die Arbeitsfreude, Persönlichkeitsentwicklung, Leistungsbereitschaft, Betriebsfrieden und positive zwischenmenschliche Beziehungen ermöglichen.

Konflikte entstehen zwangsläufig, da sich immer wieder Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen begegnen. Mit produktiver Konfliktbewältigung gehen Kreativität und Veränderung und damit wesentliche Bestandteile einer fortschrittlichen Unternehmenskultur einher.

Faire Formen der Konfliktbewältigung müssen gefördert, unfaire Formen der Konflikt austragung verhindert werden.

Faire Formen der Konfliktbewältigung sind offene, ernsthafte, verantwortliche, wertschätzende und sich auf die anderen Beteiligten einlassende Auseinandersetzungen. Zu den unfairen Formen der Konfliktbewältigung zählen insbesondere die unter Ziffer 4 beschriebenen Tatbestände.

## 4. Verhalten

Jede/r Hochschulangehörige ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen verhindert werden. Hierzu gehören vor allem:

### **Sexuelle Belästigung, wie**

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person,
- zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte,

### **Mobbing, wie**

- Verleumden von Hochschulangehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulangehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,

### **Diskriminierung**

aufgrund von Alter, Geschlecht, Abstammung, Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Identität, persönlicher Eigenheiten oder Einstellungen, physischer oder psychischer Krankheit oder Behinderung.

## 5. Hilfe bei der Konfliktlösung

Sollten Hochschulangehörige Konflikte ohne Hilfe nicht bewältigen, haben sie die Möglichkeit, Beratung in Anspruch zu nehmen. Erfolgt auch mit Hilfe der Beratung keine faire Konfliktlösung, können Betroffene den förmlichen Beschwerdeweg einschlagen. Zuvor sollten sie sich aber eingehend über ihre betrieblichen und rechtlichen Möglichkeiten bei den nachfolgend genannten Stellen informieren.

Die Beratung unterstützt die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde. Nach eingehender Beratung trifft die betroffene Person die Entscheidung, ob und welche Maßnahmen im Sinne einer Beschwerde eingeleitet werden sollen.

## Anlaufstellen

in Konfliktsituationen sind:

Für MitarbeiterInnen:

- Fachvorgesetzte
- Sozialberatung
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Personaldezernat

Für Studierende:

- Dozenten
- Fachschaften
- AStA
- Gleichstellungsbeauftragte
- Zentrale Studienberatung

Diese Stellen haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnisnahme:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- mögliche Schritte/Wege zur Problemlösung aufzuzeigen,
- ggf. über die Beschwerdemöglichkeiten aufzuklären,
- ggf. arbeitsrechtliche und strafrechtliche Möglichkeiten aufzuzeigen,
- ggf. in getrennten und gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen,
- ggf. Gegenmaßnahmen und/oder Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen nachzugehen,
- auf Wunsch die Betroffenen in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen.

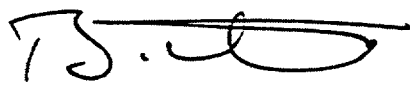
## 6. Informationen/Schulungen

Die Hochschulangehörigen sollen regelmäßig über das Thema partnerschaftliches Verhalten an der RWTH informiert werden.

- Das Rektorat befürwortet Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Konfliktlösung, Stressmanagement und Führungsverhalten.
- Die genannten Inhalte sind Bestandteil von Führungskräfte-Schulungen.

Aachen, 11.5.2001

Rektor



(Univ.-Prof. Dr. B. Rauhut)

Kanzler



(Dr. M. Stückradt)