

# **Code of Conduct - Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

## **Präambel**

Das AIP achtet die Persönlichkeit jedes Einzelnen und lehnt jede Form der Diskriminierung ab. Im Institutsleben darf keine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung oder Identität, ihrer Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung benachteiligt werden.

Das Institut legt Wert auf eine Kultur der Achtsamkeit, in der sich die Angehörigen respektvoll und wertschätzend begegnen. Am Arbeits-, Forschungs- und Ausbildungsplatz spielen Fairness, Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten eine bedeutende Rolle.

Ziel dieser Leitlinie ist es, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen und im Konfliktfall Anlaufstellen, Verfahrensabläufe und mögliche Konsequenzen aufzuzeigen.

## **1. Grundsätze**

- (1) Das AIP wirkt in seinem Einflussbereich darauf hin, dass die Persönlichkeitsrechte aller Angehörigen des Instituts unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung respektiert und geschützt werden.
- (2) Die Angehörigen des AIP tragen dazu bei, dass das Institut ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeits-, Forschungs- und Ausbildungsplatz ist.
- (3) Betroffene werden ermutigt, über Diskriminierung, Belästigung, Stalking, Mobbing und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren.

## **2. Anwendungsbereich**

Die Leitlinie gilt für Angehörige des AIP. Dazu zählen auch Personen, die weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation des AIP eingebunden sind, ohne dass ein Arbeitsverhältnis besteht.

## **3. Begriffsbestimmungen**

- (1) Diskriminierung  
Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung einer Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.
- (2) Unmittelbare Diskriminierung  
Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dabei ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässige Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen diskriminierend.

(3) Mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in der Präambel genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Belästigung (inklusive Stalking und Mobbing)

Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in der Präambel genannten Grund im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Hierzu zählen insbesondere Stalking und Mobbing. Stalking bezeichnet dabei das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, sodass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder seine Sicherheit bedroht wird.

Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen einer Person, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert, herabgewürdigt und aus dem Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

(5) Gewalt

Gewalt ist körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.

(6) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Nach Maßgabe dieser Leitlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe geschehen, insbesondere durch Bemerkungen sexuellen Inhalts, wie z.B. sexuell herabwürdigenden Sprachgebrauch und Gesten, durch unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von obszönen, sexuell herabwürdigenden bis zu pornographischen Darstellungen, z.B. in Gestalt von Schmierereien und durch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere durch sexuell bestimmte körperliche Berührungen.

Es gibt keine abschließende Definition der Begriffe sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Betroffenen entscheiden selbst über die Grenzziehung.

#### **4. Pflichten des AIP und Verantwortung von Vorgesetzten**

- (1) Das AIP missbilligt jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Es verpflichtet sich, seine Angehörigen mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln vor derartigen Verhaltensweisen durch andere Angehörige zu schützen. Zu diesem Zweck werden beispielsweise Informationsveranstaltungen und Fortbildungen angeboten.
- (2) Das Institut geht Verstößen gegen diese Leitlinie konsequent nach und ahndet diese.
- (3) Das AIP sorgt dafür, dass betroffenen und beschwerdeführenden Personen keine Nachteile entstehen. Das geschieht vor allem dadurch, dass die Anonymität aller Beteiligten gewahrt wird und persönliche Daten und Gesprächsinhalte vertraulich behandelt werden.
- (4) Angehörige des AIP mit Personalverantwortung und/oder Leitungs- und Ausbildungsfunktion haben die Pflicht, durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Angehörigen respektiert wird. Sie müssen Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Stalking und Gewalt nachgehen, Betroffene beraten und unterstützen.

#### **5. (Erst-) Beratung und Beschwerdeverfahren**

- (1) Anlaufstellen  
Personen, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, können sich an eine der folgenden Stellen innerhalb des Instituts wenden:

- Vorgesetzte, Institutsangehörige mit Personalverantwortung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsrat

Betroffene Personen können darüber hinaus auch externe Anlaufstellen zu Rate ziehen.

- (2) (Erst-) Beratung  
Die Anlaufstellen des AIP bieten vertrauliche Unterstützung und beraten betroffene Personen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten (z.B. schlichtendes Gespräch mit der beschuldigten Person, Beschwerde, Kontaktaufnahme mit externen Anlaufstellen). Das Recht auf Anonymität bleibt im Rahmen des Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt.

Nach der Erstberatung durch die Anlaufstelle des AIP entscheidet die betroffene Person, ob und welche Handlungsmöglichkeit sie in Anspruch nehmen möchte.

- (3) Beschwerdeverfahren  
Entscheidet sich die betroffene Person für ein Beschwerdeverfahren, muss sie schriftlich Beschwerde bei einer der internen Anlaufstellen einlegen und dieser das Mandat erteilen. Die Beschwerde sollte zumindest folgende Angaben beinhalten: Art, Datum und Ort des Vorfalls, ggf. beteiligte Personen, ggf. Zeuginnen und Zeugen und ggf. Beweise.

Die Anlauf- bzw. Beschwerdestelle gibt der beschuldigten Person dann die Gelegenheit, sich - innerhalb einer angemessenen Frist - schriftlich zu der Beschwerde zu äußern.

Nach Eingang der Stellungnahme oder Fristablauf wird ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Die Einladung zur Anhörung sowie die Dokumentation des Gesprächs erfolgen schriftlich durch die beauftragte Beschwerdestelle des AIP.

Die Beschwerdestelle kann außerdem Zeuginnen und Zeugen befragen und Beweise prüfen, sofern solche benannt wurden und der Beschwerdestelle zugänglich sind.

#### (4) Rechte der Beteiligten

Beschwerdeführende und beschuldigte Personen haben das Recht, zu den Gesprächen weitere Interessenvertretungen hinzuziehen. Beschuldigte Person, Zeuginnen und Zeugen sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet.

Solange sich der Vorwurf nicht bestätigt hat, wird dafür Sorge getragen, dass der beschuldigten Person keine Nachteile aus der Angelegenheit entstehen.

#### (5) Abschluss

Sofern keine konkreten Verdachtsmomente für ein diskriminierendes oder belästigendes Verhalten oder eine Gewaltanwendung der beschuldigten Person vorliegen, teilt die Beschwerdestelle das Ergebnis der beschwerdeführenden und beschuldigten Person mit.

Soweit sich aber konkrete Verdachtsmomente für ein derartiges Verhalten der beschuldigten Person ergeben, informiert die Beschwerdestelle den Vorstand, der das Ergebnis dann seinerseits der beschwerdeführenden und beschuldigten Person mitteilt.

## **6. Konsequenzen und Maßnahmen**

(1) Der Vorstand ergreift geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Diskriminierung, Belästigung oder Gewaltanwendung.

(2) Der Vorstand hat die Möglichkeit, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Durchführung eines formellen Personalgesprächs
- Empfehlung von Coaching oder anderen Beratungsangeboten
- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen des AIP.