

Leitfaden Vertrauenspersonen

Präambel: Die Vertrauenspersonen sollen niedrigschwellige Ansprechpersonen für alle Studierenden und Mitarbeitenden in den Instituten und der BI der Fakultät V der Universität Oldenburg sein. Die Vertrauenspersonen sollen dazu beitragen Konflikte und Missverständnisse frühzeitig zu erkennen, bei Konflikten entsprechende Expert*innen zur Konfliktlösung zu vermitteln und somit für eine positive Arbeitsatmosphäre zu sorgen.

Verständnis/Definition

Sexualisierte Diskriminierung

Nach der Richtlinie der Uni OL gelten Handlungen, d.h. ein Tun oder ein Unterlassen, dann als sexualisierte Diskriminierung oder sexuelle Gewalt, wenn sexuell bestimmte Handlungen ohne das Einverständnis der Person, an die derartige Handlungen gerichtet sind, stattfinden. Es geht um sexuell bestimmte Handlungen, die aus Sicht der davon betroffenen Person unerwünscht sind und ihre Würde verletzen können.

Siehe Richtlinie:

https://uol.de/fileadmin/user_upload/dezernat1/download/conTakt/Richtlinie-gegen-sexualisierte-Diskriminierung-und-sexuelle-Gewalt-der-Uni-Oldenburg-2019-03.pdf

Anti-Diskriminierung

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne das AGG (link setzen) ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z.B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme.

Wissenschaftliches Fehlverhalten – Wissenschaftliche Integrität

Bei wissenschaftlichem Fehlverhalten oder fehlender wissenschaftlichen Integrität, geht es leider auch oft um Machtmissbrauch, wie aus dem Zusammenhang von sexualisierter Gewalt bekannt ist. Dies wird von Seiten der Forschungsgemeinschaft nicht toleriert. Die Förderorganisation DFG fordert im Rahmen ihrer geförderten Projekte und ihrer Mitglieder die Umsetzung des [Kodex zur wissenschaftlichen Integrität](#) bis zum Sommer 2022. Im Rahmen der Universität Oldenburg wird u.a. die Gestaltung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit gemäß [§7 der Ordnung über die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis der Universität Oldenburg](#) wie folgt geregelt:

(1) Tragen mehrere Personen anteilig zu theoretischen Arbeiten oder Experimenten, zur Auswertung von Daten, zur wissenschaftlichen Veröffentlichung oder der patentrechtlichen Verwertung von Ergebnissen im Rahmen einer wissenschaftlichen Zusammenarbeit oder Arbeitsgruppe bei, tragen die federführenden Wissenschaftler*innen (z. B. Leiter*innen von Arbeitsgruppen) die Verantwortung für eine angemessene Kommunikationskultur und Organisation. Dazu gehört auch die Transparenz bezüglich der Kriterien der Autor*innenschaft bei geplanten Publikationen. Die federführenden Wissenschaftler*innen müssen sicherstellen, dass die Aufgaben der Leitung, Aufsicht, Konfliktregelung, Qualitätssicherung und Transparenz eindeutig zugewiesen sind und tatsächlich wahrgenommen werden.

(2) Wer eine Arbeitsgruppe leitet, trägt Verantwortung dafür, dass eine angemessene Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende, aber auch Studierende und Wissenschaftler*innen in der frühen Postdoc-Phase) gesichert ist. Für jede*n von ihnen muss in der Arbeitsgruppe eine primäre Bezugsperson benannt werden, die ihr*ihm auch die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis vermittelt.

(3) Die Verwertung der wissenschaftlichen Ergebnisse, die durch die Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe entstanden sind, ist so zu gestalten, dass die individuellen Urheberrechte aller Arbeitsgruppenmitglieder auch nach einem Ausscheiden aus der Gruppe gewahrt bleiben.

Aufgaben einer Vertrauensperson

Die Vertrauenspersonen sind keine professionellen Expert*innen, sondern bieten eine niedrigschwellige Anlaufstation im Falle von sexualisierter Gewalt, Belästigung, Diskriminierung oder wissenschaftlichen Fehlverhalten.

Eine betroffene Person kann sich an eine Vertrauensperson ihrer Wahl wenden, unabhängig von Statusgruppe und Institutszugehörigkeit. Diese wissen über die möglichen Abläufe in den Instituten, der Fakultät und an der Universität Bescheid, und können, wenn gewünscht, die ersten Schritte begleiten.

Die mit den Vertrauenspersonen geführten Gespräche sind vertraulich und sollen zu einem vereinbarten Termin an einem Ort, der Vertraulichkeit ermöglicht, stattfinden.

Es ist die Aufgabe der Institute, den Vertrauenspersonen einen Zugang zu solch einem Raum zu ermöglichen.

Vertrauenspersonen bleiben neutral und treten nicht aktiv als Mediator*in in Konfliktfällen auf.

Vertrauenspersonen können durch ihre Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung und sexualisierte Gewalt als gute Vorbilder fungieren und somit langfristig zu einer guten wertschätzenden Kultur in den Instituten und der Fakultät beitragen.

Ziele eines ersten Gesprächs als Vertrauensperson

Das Ziel eines vertraulichen Gesprächs einer betroffenen Person mit einer Vertrauensperson, ist eine erste Einschätzung, um welches Problem es sich handelt. Dabei handelt es sich um eine Einschätzung und nicht um eine Gewissheit. Gemäß dieser Einschätzung kann die betroffene Person an die professionellen Stellen weitervermittelt werden:

Sexuelle Belästigung/Sexualisierte Gewalt: Beratungsstelle ConTakt, Uni OL

Wissenschaftliches Fehlverhalten: Ombudsperson der FK V: Frau Prof. Al-Shamery, Uni OL

Diskriminierung: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

Für die Vertrauenspersonen ist dabei zu beachten, dass zu Beginn des Gesprächs den betroffenen Personen die Aufgabe und Expertise der Vertrauenspersonen klar dargelegt wird. Dabei gilt zu beachten:

Eigene Haltung:

es werden keine Lösungen, aber Wege und Handlungsmöglichkeiten angeboten.
Ratsuchende können an die Beratungsstellen der Universität weitervermittelt werden

Vertraulichkeit:

Ernst nehmen, was Betroffene oder Beteiligte erlebt haben, ohne darüber zu urteilen; das Gespräch wird vertraulich behandelt

Gedächtnisprotokoll: Zur eigene Entlastung und für die Zukunft nach einem Gespräch ein Gedächtnisprotokoll anfertigen. Ratsuchende Person vorab über diesen Schritt informieren – abklären Datenschutz – solange nicht geklärt, unterlassen!

Fortbildung und Austausch der Vertrauenspersonen

Themenblock: Sexualisierte Gewalt und Belästigung

Einführungsworkshop: ConTakt

Themenblock: Anti-Diskriminierung

Einführungsworkshop NN,

Themenblock Wissenschaftliches Fehlverhalten:

Einführungsworkshop: Anne Depping; Beate Grünberg

Allgemeine Rollenreflexion/Supervision: NN – PSB angefragt (Stand 07.2021; Gespräch 24.08.2021)

Peer Coaching: FK5-Gleichstellung

FAQ:

1. Warum sind Vertrauenspersonen im Institut so wichtig? Wozu brauchen wir neben Gleichstellung, Personalrat und anderen Anlaufstellen extra Vertrauenspersonen?

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt kommen leider besonders in hierarchischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen immer noch gehäuft vor. Um das Bewusstsein für adäquates Verhalten zu schärfen und inadäquates Verhalten zu ändern, müssen viele Menschen einen kulturellen Wandel wollen und aktiv daran mitarbeiten. Es ist bekannt, dass die Schwelle sich bei Expert*innen oder „offiziellen Anlaufstellen“ zu melden erstaunlich hoch ist, wenn Unsicherheit besteht, ob ein Vorfall wichtig genug ist, oder die Menschen der Anlaufstellen unbekannt sind. Es gibt niedrigschwellige Anlaufstellen an der Universität für die Betroffenen, die leider oft nicht ausreichend bekannt sind.

Wir möchten in der Fakultät daher ein neues Format und Angebot machen, das sich sowohl an Mitarbeiter*innen als auch an Studierende richtet. Daher sind Vertrauenspersonen aus allen Statusgruppen benannt, um die Hemmschwelle für ein erstes Gespräch niedrig zu halten.

Die Vertrauenspersonen sollen auf gar keinen Fall eine zusätzliche zwischengeschaltete Instanz bilden. Vielmehr stehen sie als "Erstkontakt" zur Verfügung, um ein erstes vertrauliches Gespräch zu führen, weiterführende Beratungsangebote aufzuzeigen (und wenn gewünscht, den Kontakt herzustellen und ggf. den nächsten Schritt gemeinsam zu gehen). Oft geht es auch nur darum, eine zweite Meinung zu hören, um eine Situation besser einordnen zu können (z. B. wenn jemand Zeuge eines möglichen Diskriminierungsfalls geworden ist).

Eine intensive professionelle Begleitung sollte durch die Expert*innen der Beratungsstellen erfolgen, jedoch kann die Unterstützung und Beratung aus dem näheren Umfeld sehr wertvoll sein.

2. Was sind die Aufgaben einer Vertrauensperson und was nicht?
Vertrauenspersonen sind keine Expert*innen, keine Seelsorger*innen, keine Jurist*innen – die Vertrauenspersonen kennen sich mit den strukturellen Abläufen innerhalb der Universität

aus und bieten eine kollegiale Erstberatung und, wenn gewünscht, Begleitung zu den Expert*innen an.

Dies ist in vielen Fällen schon eine enorme Stütze und sollte nicht unterschätzt werden. Die Vertrauenspersonen sollen neutral bleiben und nicht selber in den Konflikten aktiv werden.

3. Wo findet eine Vertrauensperson Hilfe (Liste der Uni-internen Anlaufstellen mit Aufgabenbereichen und Kontaktdaten wird an Vertrauenspersonen ausgehändigt)?

Die Vertrauenspersonen erhalten eine erste Fortbildung. Regelmäßig soll ein Peer-Coaching angeboten. Ebenfalls in regelmäßigen Abständen erfolgt eine Supervision durch geeignete Personen erfolgen.

Die Supervision soll sicherstellen, dass psychische Belastung der Vertrauenspersonen rechtzeitig erkannt werden. Die Aufgabe der Vertrauensperson ist ein Wahlamt im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen zurückgegeben werden. Die Fakultätsgleichstellung und ConTakt werden regelmäßig darauf hinweisen.

4. Wie soll die Vertraulichkeit/Verschwiegenheitspflicht gewährleistet werden?

Gespräche dürfen nicht „zwischen Tür und Angel“ stattfinden. Die Gespräche müssen zu einer bestimmten Zeit und in einem geschützten Raum vereinbart und abgehalten werden. Es ist Aufgabe der Institute den Vertrauenspersonen den Zugang zu einem solchen Raum zu ermöglichen.

Vor dem Gespräch muss die Vertraulichkeit geklärt sein (siehe Formular zur Verschwiegenheit und Datenschutzblatt); die Aufgaben und der Kompetenzbereich der Vertrauenspersonen müssen der betroffenen Person klar sein.

Im Peer-Coaching unter den Vertrauenspersonen wird auch eine Vertraulichkeitsklausel/ Schweigepflichtserklärung abgegeben, um einen sicheren Austausch zu ermöglichen.

5. Wie lange wird das Wahlamt übernommen?

Das Wahlamt wird für einen Turnus von 2 Jahren übernommen. Es steht jeder Vertrauensperson ohne Angabe von Gründen frei, das Wahlamt vorzeitig abzugeben. Alle in dem Wahlamt durchgeführten Gespräche unterliegen der Schweigepflicht auch über die Beendigung des Amtes hinaus.

Jedes Institut kann gemäß der eigenen Arbeits- und Sozialkultur so viele Vertrauenspersonen benennen, wie gewünscht. Verpflichtend ist jedoch mindestens eine aktive Person.

6. Gibt es Schulungen?

Die Ersts Schulung erfolgt durch die Expert*innen der Beratungsstelle ConTakt. Weitere Schulungen zu aufkommenden Themen können und werden in Rücksprache mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ConTakt organisiert werden.

7. Kann/soll die Vertrauensperson auch direkt bei Gesprächen der Konfliktparteien als Vermittler*n/Mediator*in auftreten?

NEIN!

8. Wie reagiere ich am besten, wenn ich Diskriminierung erfahre/ beobachte (autonomes handeln)?

Bei eigenen Erfahrungen und Beobachtungen sollte Rat der Expert*innen oder einer Person aus dem Team der Vertrauenspersonen eingeholt werden und das entsprechend übliche Verfahren eingehalten werden. Vertrauenspersonen sind keine „Verhaltenspolizei“.

9. Was ist, wenn ich als nicht direkt Betroffene*r mich in einer Situation unwohl fühle oder ein, meiner Meinung nach, unangebrachtes Verhalten beobachte, die direkt involvierten Personen aber offensichtlich kein Problem damit haben?
Bitten um ein Gespräch mit anderen Vertrauenspersonen oder Gang zu den Expert*innen, nutzen des Peer-Coaching Angebotes.

10. Eine gewählte Vertrauensperson kann jederzeit ohne Angabe von Gründen einen Fall an eine*n Kolleg*in aus dem FK-Team abgeben. Dies sollte der Fall sein, wenn die Person sich emotional, sozial oder kollegial befangen fühlt oder in irgendeiner Weise in die geschilderte Situation involviert ist.
Die Weitergabe des Falls muss transparent an die betroffene Person kommuniziert werden und es muss sichergestellt bleiben, dass es ein Gespräch mit einer unbefangenen Vertrauensperson zeitnah gibt.

11. Die Aufgabe der Vertrauensperson, sollte nicht mehr zeitlichen Aufwand als jegliches andere Wahlamt (z.B. Mitglied im Instituts oder Fakultätsrat, oder Gleichstellungsbeauftragt) einnehmen. Ein Veto des*der Vorgesetzten zu dem Wahlamt kann es nicht geben, einen Einspruch des*der Vorgesetzten kann Gehör geschenkt werden, wenn die Arbeit einen Stundenaufwand von mehr als 7h/Monat einnimmt. Gemeinsam mit der Institutsleitung muss dann nach einer Lösung gesucht werden.