

# **Richtlinien der Universität Augsburg für die Ombudspersonen zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen**

## **§ 1**

### **Grundsätze**

(1) Diese Richtlinien gelten für Mitglieder der Universität Augsburg, die zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und 2 BayHSchPG gehören, mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte, sowie für Forschungsstipendiaten oder -stipendiatinnen, Promovierende und Habilitierende.

(2) Ziel dieser Richtlinien ist es, dass zur Wahrung eines positiven Klimas an der Universität Augsburg sowie eines fairen Wettbewerbs in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz Konflikte möglichst gütlich und einvernehmlich auf dem Wege der Mediation beigelegt werden.

(3) Gegenstand dieser Richtlinien sind Konflikte jeder Art, die aus der Beschäftigung oder Tätigkeit an der Universität Augsburg herrühren. Betroffener oder Betroffene ist, wer geltend macht, infolge eines Konflikts mit einer anderen Person nach Abs. 1 in seinen Rechten verletzt zu sein. Dazu gehören Fälle, die wegen der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, wegen Diskriminierung, Belästigungen, Mobbing oder schikanösen Verhaltens von Betroffenen als Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte empfunden werden, sowie Fälle, in denen Betroffene sich durch die ihnen übertragenen Tätigkeiten erheblich und dauerhaft überlastet sehen.

## **§ 2**

### **Ombudspersonen, Ombudsgremium**

(1) Der Präsident oder die Präsidentin bestellt aus dem Kreis der Professoren und Professorinnen sowie der hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gleichen Teilen in der Regel nicht mehr als sechs Ombudspersonen für eine Amtszeit von zwei Jahren; Wiederbestellung ist möglich.

(2) Ombudspersonen werden unabhängig und frei von Weisungen als Mediatoren tätig. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ihre Namen werden innerhalb der Universität Augsburg ortsüblich bekannt gegeben.

(3) Die Ombudspersonen bilden das Ombudsgremium. Sie bestimmen ein Mitglied aus ihrer Mitte zu dem oder der Vorsitzenden. Der oder die Vorsitzende lädt zu ihren Sitzungen ein und übermittelt ihre Beschlüsse. Das Ombudsgremium wird nur in den Fällen erfolgloser Mediation nach §3 Abs. 4 tätig.

## **§ 3**

### **Konfliktlösung**

(1) Von Konflikten Betroffene können sich an eine Ombudsperson ihrer Wahl wenden, um Rat zu suchen und sie in die Konfliktlösung einzubeziehen. Die Ombudsperson wirkt nur auf Antrag einer oder eines Betroffenen an der Konfliktlösung mit. Bei Rücknahme des Antrags, die ohne Begründung jederzeit möglich ist, beendet die Ombudsperson ihre Mitwirkung an der Konfliktlösung.

(2) Eine von dem oder der Betroffenen beauftragte Ombudsperson versucht, den Sachverhalt zu klären, und unterbreitet dem oder der Betroffenen eine Einschätzung des Konflikts und einen Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise.

(3) Auf Antrag des oder der Betroffenen tritt die Ombudsperson an die Person heran, von

der nach Darstellung des oder der Betroffenen der Konflikt ausgeht, und erkundet ihre Bereitschaft zur Mitwirkung an einer Lösung. Im Falle der Zustimmung hört die Ombudsperson sie an und erörtert mit ihr Lösungsmöglichkeiten. Die Ombudsperson lädt beide Seiten zu einem gemeinsamen Gespräch ein, in dem die unterschiedlichen Standpunkte und denkbare Lösungswege erörtert werden. Findet der Lösungsvorschlag der Ombudsperson die Zustimmung beider Seiten, so wird er schriftlich als Grundlage des künftigen Umgangs miteinander festgehalten.

(4) Stimmt die Person, von der nach Darstellung des oder der Betroffenen der Konflikt ausgeht, einem gemeinsamen Gespräch nicht zu, führt das Gespräch zu keiner Lösung oder erscheint eine Lösung im Wege der Mediation nicht möglich, so unterbreitet die Ombudsperson mit Zustimmung des oder der Betroffenen den Fall unter Vorlage der Unterlagen dem Ombudsgremium zusammen mit einem Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise.

(5) Der oder die Vorsitzende des Ombudsgremiums versucht noch einmal die Person, von der nach Darstellung des oder der Betroffenen der Konflikt ausgeht, zur Mitwirkung am Verfahren zu bewegen; Abs. 3 gilt entsprechend. Bleibt der Versuch einer gütlichen und einvernehmlichen Lösung erfolglos, so macht das Ombudsgremium einen Lösungsvorschlag, der dem oder der Betroffenen mitgeteilt und mit seiner oder ihrer Zustimmung der Universitätsleitung zur möglichen weiteren Veranlassung übermittelt wird.

(6) Wenn in einem Konflikt der Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt, so ist die Vertrauensperson nach § 3 Abs. 1 der Grundsätze für das Verfahren bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten in der Universität Augsburg vom 27. Januar 1999 einzuschalten. Sind Fragen der Gleichstellung und Diskriminierung involviert, soll das Ombudsgremium zu seinen Beratungen die Frauenbeauftragten der Universität und der betroffenen Fakultäten hinzuziehen. Weiterhin kann das Ombudsgremium Dekane und Dekaninnen der betroffenen Fakultäten hinzuziehen. Das Ombudsgremium kann Dritte anhören und sich zur Einschätzung der Rechtslage an die Zentrale Universitätsverwaltung wenden. Eine rechtliche Beratung des oder der Betroffenen durch eine Ombudsperson oder das Ombudsgremium erfolgt nicht.