

Ethikkodex der Veterinärmedizinischen Universität



Budapest

5. Oktober 2017

Inhalt

1. Der Ethikkodex und seine Geltung.....	3
2. Allgemeine Richtlinien.....	4
3. Regeln zum allgemeinen Verhalten der Universitätsbürger/-innen.....	4
4. Die leitenden Amtsträger der Universität	8
5. Mitglieder von Körperschaften oder Kommissionen der Universität und ihrer Organisationseinheiten, die Entscheidungen treffen	9
6. Universitätsbürger/-innen, die die Universität und ihre Organisationseinheiten vertreten ..	10
7. Sich auf Studierende beziehende ethische Normen, Rechte und Pflichten	11
8. Ethische Normen, Rechte und Pflichten der Dozenten und Forscher	12
9. Die Ethikkommission	15
10. Schlussbestimmungen.....	15
Anlage Nr. 1 Richtlinien zu Einschüchterung, Misshandlung und Belästigung	17

1. Der Ethikkodex und seine Geltung

§ 1

(1) Der Ethikkodex (nachfolgend: Kodex) der Veterinärmedizinischen Universität (nachfolgend: Universität) ist eine Sammlung von Normen für menschliches und fachliches Verhalten, eine Werteordnung, die sich die Universität freiwillig auferlegt.

(2) In den Geltungsbereich des Kodex fallen Personen, die durch ein Beamten- und Studierenden-Verhältnis mit der Universität verbunden sind (nachfolgend: Universitätsbürger/-innen).

(3) Laut dem Kodex ist ethisches Verhalten ein Verhalten, eine Meinungsäußerung oder eine Einstellung, die

- das Vertrauen der Partner und Kunden in die Universität stärkt,
- den guten Ruf der Universität fördert,
- für die Rechtschaffenheit der Lehr- und Forschungstätigkeit sorgt.

(4) Das Ziel der ethischen Normen besteht in dem Schaffen von Vertrauen, Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit, Ehrlichkeit, Sachlichkeit und Unparteilichkeit innerhalb der Universität und in der Vertretung der Universität gegenüber den Partnern, in der Bewahrung der bewährten organisatorischen Werteordnung und Arbeitskultur an der Universität, in der Förderung eines einheitlichen Verhaltens der Universitätsbürger/-innen, in einem positiven Bild, das sich herauskristallisiert hat, in der Zusammenhalt, in der Übernahme von Verantwortung füreinander und in der Stärkung des Sicherheitsgefühls. Die ethischen Normen müssen auf Folgendes eingehen:

- auf ein Recht respektierendes Verhalten,
- auf das Einhalten von vertraglich übernommenen Verpflichtungen,
- auf die Achtung der menschlichen Würde und der Persönlichkeitsrechte, auf das Verbot von Diskriminierung, auf das Verbot von Belästigung, auf Unparteilichkeit als Anforderung,
- auf die Gewährleistung des Rechts zur Interessensvertretung und Meinungsäußerung,
- auf die Gewährleistung eines hohen fachlichen Niveaus und von Zuverlässigkeit,
- auf Berechenbarkeit und Angemessenheit,
- auf transparente, korrekte und fachgemäße Verwaltungsverfahren, genaue Register,
- auf qualifizierte Daten, den Schutz von vertraulichen Informationen, auf die fachliche Geheimhaltungspflicht,
- auf eine sachgemäße und ehrliche Kommunikation,
- auf die Einhaltung der Regeln zu Interessenskonflikten.

(5) Der Kodex bedeutet aber nicht nur freiwillig übernommene Verpflichtungen, sondern auch Rechte für die Universitätsbürger/-innen. Der Kodex eröffnet die Möglichkeit, dass die Universitätsbürger/-innen ihre Tätigkeit auch im moralischen Sinne hinterfragbar ausüben und moralisch bedenkliche Aufgaben, Anforderungen ohne negative Folgen für sie zurückweisen können, sich dagegen wehren, sich im Falle von moralischen Konflikten für eine Stellungnahme an die Ethikkommission der Universität wenden können.

- (6) In Fällen, die mit Einschüchterung, Misshandlung und Belästigung zusammenhängen, wird die Anwendung der Richtlinien in Anhang Nr. 1 dieses Kodex empfohlen.
- (7) Die Universitätsbürger/-innen müssen die im Kodex formulierten Normen und Erwartungen kennen, akzeptieren und ihnen durch ihr Verhalten Geltung verschaffen.
- (8) Die im Kodex formulierten Anforderungen stellen eine Richtschnur für die Universitätsbürger/-innen dar, wenn aufgrund der Unsicherheit in Bezug auf bzw. dem Fehlen von Gebräuchen, Routinen, Regeln, Verfahren oder der Unklarheit von Rechtsbestimmungen, Regelwerken oder Zuständigkeiten das im Zuge der Tätigkeit und der Entscheidungsfindung erwartete Verhalten nicht eindeutig ist.
- (9) Das Verhalten des/der Universitätsbürgers/-in ist ethisch, wenn es den im Kodex formulierten Erwartungen entspricht.
- (10) Der/Die Universitätsbürger/-in begeht ein ethisches Fehlverhalten, wenn es nicht den im Kodex formulierten Erwartungen entspricht, und zwar unabhängig davon, ob es absichtlich oder fahrlässig begangen wird.
- (11) Die Universitätsleitung hat - als Forum zur Bereinigung und Abstimmung von sich auf Ethik beziehenden Angelegenheiten und zur Klärung von ethisches Verhalten betreffenden strittigen Fragen - eine Ethikkommission eingerichtet.

2. Allgemeine Richtlinien

§ 2

- (1) Alle Universitätsbürger/-innen können von der Institution und von anderen Universitätsbürgern/-innen erwarten, dass ihre Menschenwürde und ihre individuellen Rechte respektiert werden, während gleichzeitig auch von ihnen erwartet werden kann, dass sie ihren Verpflichtungen gegenüber anderen nachkommen.
- (2) Der Kodex formuliert aufgrund der von den Universitätsbürgern/-innen allgemein akzeptierten sozialen Werteordnung diejenigen ethischen Regeln und Verhaltensnormen, deren Einhaltung zur Erreichung der in der Grundsatzklärung der Universität formulierten Ziele unerlässlich ist.
- (3) Durch die Bestimmung von in Übereinstimmung mit dem Inhalt der Grundsatzklärung der Veterinärmedizinischen Universität formulierten ethische Normen, deren Anwendung eine bessere Gesellschaft schafft, muss den Universitätsbürgern/-innen bei der Ausübung ihrer alltäglichen Tätigkeit geholfen werden.

3. Regeln zum allgemeinen Verhalten der Universitätsbürger/-innen

§ 3

- (1) Die Einhaltung der Rechtsbestimmungen sowie der in den internen Satzungen der Universität aufgeführten Vorschriften ist auch eine moralische Verpflichtung für die Universitätsbürger/-innen.

Das im Zuge der Tätigkeit des/der Universitätsbürgers/-in gezeigte Verhalten hilft bei der Umsetzung der Zielsetzungen und übernommenen Aufgaben der Universität, er/sie strebt danach, in seinen/ihren Entscheidungen, seinem/ihren Verhalten den ethischen Prinzipien des Ethikkodex Geltung zu verschaffen.

(2) Der/Die Universitätsbürger/-in ist dafür verantwortlich, die Vermögensgegenstände der Universität bestimmungsgemäß zu benutzen und auf sie aufzupassen, er/sie ist für die legale, zweckmäßige und effektive Verwendung von öffentlichen Geldern und Vermögen ausschließlich für universitäre Zwecke verantwortlich.

(3) Der/Die Universitätsbürger/-in ist moralisch dazu verpflichtet, die Menschenwürde von anderen und ihre Rechte zu respektieren und ihm/ihr steht das Recht zu, dass seine/ihre eigene Menschenwürde und seine/ihre individuellen Rechte von anderen respektiert werden. Das Verhalten des/der Universitätsbürgers/-in soll davon ausgehen, dass das Verhalten von anderen ebenfalls auf ethischer Verantwortung basiert, seine/ihre individuellen Rechte soll er/sie so ausüben, dass er/sie damit ähnliche Rechte anderer nicht verletzt.

(4) Der/Die Universitätsbürger/-in darf keine Geschäftstätigkeit ausüben, Position oder Funktion übernehmen oder über finanzielle, Handels- oder sonstige Interessen verfügen, die zu Interessenskonflikten mit seiner/ihrer Tätigkeit an der Universität, seiner/ihrer Position oder bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben führen. Er/Sie darf sein/ihr Rechtsverhältnis mit der Universität, seine/ihre Position, seine/ihre Befugnis nicht im Umgang mit öffentlichen Geldern, Vermögen und Dienstleistungen bzw. Informationen, die ihm/ihr im Zuge seiner/ihrer Arbeit zur Kenntnis gelangten, missbrauchen, er/sie darf diese nicht verwenden, um seine/ihre eigenen Interessen oder die von anderen zu verfolgen, und zwar auch dann nicht, wenn sein/ihr Rechtsverhältnis mit der Universität bereits beendet ist.

(5) Der/Die Universitätsbürger/-in ist dazu verpflichtet, unverzüglich zu melden, wenn er/sie Interessenskonflikte zwischen seiner/ihrer Aufgabe und seinen/ihren Privatinteressen vermutet bzw. wenn er/sie während des Bestehens seines/ihrer Rechtsverhältnisses in einen Interessenskonflikt gerät, und er/sie ist in diesem Fall dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um diesen auszuschließen.

(6) Der/Die Universitätsbürger/-in ist dazu verpflichtet, seine/ihre Aufgaben sachgemäß und unter Einhaltung der Gesetze und beruflichen Regelungen zu erfüllen. Damit dies möglich ist, muss er/sie sein/ihr für die Erfüllung seiner/ihrer Pflichten benötigtes Wissen und seine/ihre fachliche Versiertheit kontinuierlich auffrischen.

(7) Der/Die Universitätsbürger/-in darf andere Universitätsbürger/-innen, Partner, Kunden und die Öffentlichkeit nicht irreführen oder absichtlich täuschen. Ohne Vollmacht darf er/sie keine Informationen mit vertraulichem Charakter veröffentlichen, welche ihm/ihr an der Universität oder aus einer anderen Quelle zur Kenntnis gelangt sind. Er/Sie darf keine Möglichkeiten nutzen, welche dazu geeignet sind, die Politik der Universität, ihre Entscheidungen oder Tätigkeit zu verhindern oder zu beeinflussen, indem er/sie unbefugt, unkorrekt oder zu früh Informationen weitergibt, an die er/sie im Zuge seiner/ihrer Aufgaben gelangt ist.

(8) Die Universitätsbürger/-innen:

- a) erfüllen die ihnen anvertrauten Aufgaben nach bestem Wissen und in sorgfältiger, rechtschaffener Arbeit, wie es die Umstände ermöglichen,
- b) sie erfüllen die von der Universitätsleitung und ihren Körperschaften erteilten Aufträge (fallweise oder kontinuierlich) nach bestem Wissen und lehnen sie ohne triftigen und berechtigten Grund nicht ab, wofür sie eine die Mehrleistung berücksichtigende Entlohnung, Zuwendung und moralische Anerkennung beanspruchen können,

- c) in ihren Entscheidungen streben sie nach Sachlichkeit und vermeiden eine Beurteilung aufgrund von Bevor- bzw. Benachteiligung oder eine Schlechterstellung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und politischer Einstellung,
- d) sie lehnen jede Form von gewalttätigen und verletzenden Äußerungen ab und treten dagegen auf,
- e) Sie bauen zu anderen Universitätsbürgern/-innen ein auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen und Hilfsbereitschaft basierendes gutes Verhältnis auf, sie fördern und helfen einander bei der Durchführung ihrer Aufgaben an der Universität und achten dabei die individuellen Rechte des jeweils anderen, einander und die Interessen der Universität.
- f) sie bieten weder eine materielle oder sonstige Zuwendung, Dienstleistung noch verlangen sie sie bzw. nehmen sie an, , um einen beliebigen Vorteil zu erlangen,
- g) sie äußern ihre Meinung mit Respekt vor dem anderen und sind offen für Meinungsäußerungen, die sich auf die eigene Tätigkeit beziehen, und streben nach einer toleranten, offenen, rechtschaffenen Zusammenarbeit sowohl mit externen als auch mit internen Foren,
- h) sie treten gegen Missstände an der Universität auf und ergreifen in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich Maßnahmen, um diese abzustellen, und zwar auch dann, wenn sie dabei mit persönlichen Konflikten konfrontiert werden,
- i) bei ethischen Konflikten streben sie nach einem geduldigen Dialog zur Lösung der Konflikte und zu einer friedlichen Lösung füreinander, wenn dies nicht möglich ist, dann wenden sie sich an die Ethikkommission und in letzter Konsequenz unter Achtung der individuellen Rechte an die Öffentlichkeit der Universität,
- j) sie schaffen die für die Förderung der Studierenden notwendigen fachlichen und menschlichen Lernbedingungen sowie treten gegen ein Verhalten bzw. Umstände auf, die die Lehr- bzw. Lernumgebung stören,
- k) in ihren öffentlichen Erklärungen innerhalb und außerhalb der Universität vertreten sie die Universität und ihre Organisationseinheiten authentisch und treten gegen Erklärungen auf, die die Universität unberechtigt in einem negativen Licht erscheinen lassen,
- l) sie streben danach, den guten Ruf und das Ansehen der Institution zu wahren und enthalten sich jeglicher Äußerungen, die die Interessen der Universität verletzen, auch bei anderen Hochschuleinrichtungen vertreten sie die berechtigten Interessen unserer Universität,
- m) in die Universität konkret betreffenden Angelegenheiten äußern sie ihre Meinung nur im eigenen Zuständigkeitsbereich, verantwortungsbewusst, sachlich und unter Berücksichtigung der Interessen der Universität,
- n) gegenüber der Presse geben sie nur eine Erklärung ab oder Informationen weiter, wenn sie dazu bevollmächtigt worden sind,
- o) sie zeigen Loyalität und Solidarität mit den anderen Bürgern, Körperschaften und Organisationen der Universität, um eine auch ethisch wünschenswerte gemeinsame Identität zu schaffen,
- p) sie streben nach einer so breiten wie möglichen internen Öffentlichkeit und nehmen in den sie betreffenden Fragen und Entscheidungen adäquate Informationen in Anspruch,

- q) sie verwalten die sich auf die Universität und die Universitätsbürger/-innen beziehenden Daten gemäß den Rechts- und internen Vorschriften und bewahren die Aufzeichnungen, Datenbanken an einem sicheren Ort auf, vertrauliche, nicht allgemein bekannte Informationen behandeln sie als Dienstgeheimnis und sie halten auch die Bestimmungen zum Schutz des geistigen Eigentums ein,
- r) Sie begehen ein ethisches Vergehen, wenn sie gegen die Regeln zum Schutz von offiziellen Daten und Informationen verstoßen oder sich geschützte Daten verschaffen und sie weitergeben,
- s) Sie begehen ein ethisches Vergehen, wenn sie öffentlich Mitteilungen machen bzw. Gerüchte verbreiten, in denen sie bewusst die Unwahrheit über die Universität und deren Organisationseinheiten bzw. deren Bürger sagen,
- t) Sie können auf persönlichen Seiten in den sozialen Netzwerken im Internet nicht die E-Mail-Adresse der Universität verwenden, es sei denn, dass sie dies in Abstimmung mit den Leitern der Organisationseinheit zu Marketingzwecken für die Universität tun,
- u) sie sind dazu berechtigt, sachliche Kritik an den Leitern der Universität, ihren Einrichtungen, ihren kollektiven oder individuellen Maßnahmen oder ihrer Praxis zu formulieren; wegen der Ausübung dieses Rechts ihnen gegenüber Repressalien anzuwenden oder ihnen zu drohen, ist ein ethisches Vergehen,
- v) Um sich in die Universitätsgemeinschaft einzufügen, passen sie sich - unter Wahrung ihrer eigenen Kultur - an die an der Universität allgemein akzeptierten Verhaltensnormen an und streben danach, ihre Bräuche und Traditionen kennenzulernen,
- w) sie üben innerhalb der Universität keine parteipolitische Tätigkeit und parteipolitische Agitation aus, sie verbreiten weder Propaganda politischen Inhalts noch Propagandamaterialien, in den Unterrichtsstunden enthalten sie sich parteipolitischer Erklärungen, die nichts mit dem Lernstoff zu tun haben,
- x) Sollten sie ein politisches Amt übernehmen, dann achten sie darauf,
- ihre politische Aktivität zeitlich und räumlich ausdrücklich von ihrer Tätigkeit in der Lehre, der Forschung bzw. als Studierende zu trennen, um nicht den Eindruck zu erwecken, dass die Universität sich für eine Partei oder politische Strömung engagiert,
 - sie schließen sich keiner Gruppe, Strömung oder Bewegung an, deren Ziel oder Tätigkeit der Grundsatzerklärung, den Zielen und den Interessen der Universität widerspricht,
 - sie verwenden ihre Position an der Universität bzw. ihren Rang nicht im Zuge ihrer politischen Erklärungen,
 - sie verwenden nicht ihre E-Mail an der Universität zum Verschicken von politischen Briefen bzw. die Internetseiten ihrer Organisationseinheiten zur Verbreitung ihrer Ansichten oder die Infrastruktur an der Universität für ein beliebiges politisches Ziel,
- y) in ihren Tätigkeiten im Zusammenhang mit ihrem Rechtsverhältnis mit der Universität zeigen sie sich in religiösen und weltanschaulichen Fragen neutral und tolerant.
- (9) Von den Universitätsbürgern/-innen darf erwartet werden, dass sie an dem für ihre Aufgaben vorgesehenen Ort in adäquater Kleidung und gepflegt erscheinen. Bei ihrer

Arbeitsausübung tragen sie eine zum Versehen ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz geeignete Kleidung, die bei einzelnen Tätigkeiten die in der Arbeitsschutzverordnung bestimmten Anforderungen erfüllt. Die Vertreter beider Geschlechter sollen eine Kleidung vermeiden, die nicht zu einer universitären Umgebung, in der auch Forschung betrieben wird, passt, unangemessen ist bzw. die moralischen Empfindungen anderer schwer verletzt.

4. Die leitenden Amtsträger der Universität

§ 4

(1) Ethisches Verhalten lässt sich von den Universitätsbürgern/-innen und den Gemeinschaften der Universität dann erwarten, wenn die Leiter/-innen der Universität und ihrer Organisationseinheiten, die Mitglieder von gewählten Körperschaften, die zur Vertretung der Einrichtung berechtigten Mitarbeiter/-innen danach streben, Voraussetzungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, die ein ethisches Verhalten fördern, und wenn sie selbst auch ein ethisches Verhalten an den Tag legen.

(2) Der/Die Universitätsbürger/-in in leitender Position

- a) führt die von ihm/ihr geleitete Einrichtung, Organisation, Organisationseinheit, Körperschaft, Kommission, Studentenkreis oder die Tätigkeit seiner/ihrer ihm/ihr unterstellten Mitarbeiter mit Engagement für die Universität und in fachlicher, rechtlicher, wirtschaftlicher und moralischer Hinsicht verantwortungsvoll, er/sie hält die sich auf ihn/sie beziehenden ethischen Normen und rechtlichen Verpflichtungen ein und gibt mit seinem/ihrer Verhalten seinen/ihrer Mitarbeitern ein Beispiel,
- b) er/sie strebt danach, dass seine/ihre Entscheidungen fundiert und gut vorbereitet sind sowie dass in der Gemeinschaft, die von ihm/ihr geleitet wird, eine fördernde, konstruktive Atmosphäre vorherrscht,
- c) nach Möglichkeit soll er/sie bei den die von ihm/ihr geleitete Gemeinschaft betreffenden Entscheidungen die Meinung seiner Mitarbeiter einholen, sich ihre Vorschläge und Ideen anhören und sie dazu ermutigen, am Entscheidungsprozess teilzunehmen,
- d) er/sie achtet auf die mit dem Rechtsverhältnis seiner Mitarbeiter und Kommilitonen mit der Universität zusammenhängenden fachlichen und menschlichen Probleme und ist für ihre Anmerkungen im Zusammenhang mit ihren Aufgaben offen bzw. hört sie sich geduldig an,
- e) er/sie betraut seine/ihre ihm/ihr unterstellten Mitarbeiter oder Kommilitonen mit Aufgaben, deren Erfüllung von ihnen aufgrund ihrer fachlichen Versiertheit, ihrer Position und ihrer aktuellen Aufgaben zu Recht von ihnen erwartet werden kann,
- f) er/sie informiert seine/ihre Mitarbeiter oder Kommilitonen rechtzeitig über die von ihnen durchzuführenden Aufgaben und sorgt dafür, dass sie an die für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen kommen bzw. die Voraussetzungen für die Erfüllung ihrer Aufgaben erfüllt sind,
- g) er/sie benachrichtigt seine/ihre Mitarbeiter oder Kommilitonen rechtzeitig von Zeitpunkten und Inhalt der Besprechungen und Sitzungen sowie verlangt Pünktlichkeit von seinen/ihrer ihm/ihr unterstellten Mitarbeitern und auch von sich selbst,

- h) er/sie bewertet regelmäßig und sachlich die Tätigkeit seiner/ihrer Mitarbeiter, erkennt gute Arbeit an, insofern er/sie mit ihrer Arbeit unzufrieden ist, teilt er ihnen dies mit, indem er seine/ihre Einwände durch begründete Informationen belegt,
- i) er/sie strebt nach Umständen und Arbeitsbedingungen, die dem fachlichen Vorankommen und der Entwicklung seiner/ihrer Mitarbeiter dienen, die für die Arbeit erforderlichen adäquaten personellen Voraussetzungen gewährleistet er/sie durch Ersatz auf dem entsprechenden fachlichen Niveau, er/sie garantiert seinen/ihren ihm/ihr unterstellten Mitarbeitern eine vollkommene Chancengleichheit und Öffentlichkeit,
- j) bevor er/sie seine/ihre Mitarbeiter, Kommilitonen für die Aufnahme in eine Entscheidungen fällende Körperschaft empfiehlt, überzeugt er/sie sich davon, dass sie parallel zu ihren Aufgaben am Arbeitsplatz und aufgrund ihres Sachverstands und ihrer Ausbildung die Interessen der sie delegierenden Gemeinschaft adäquat vertreten können,
- k) er/sie strebt bei Streitigkeiten innerhalb der Organisationseinheit nach einer internen Lösung,
- l) er/sie nutzt seine/ihre Position als Entscheidungsträger nicht dazu aus, sich unrechtmäßig Vorteile zu verschaffen, politisch oder weltanschaulich Einfluss zu nehmen bzw. seine/ihre Weisungsbefugnis in Situationen auszuüben, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen,
- m) er/sie ist dafür verantwortlich, dass bei jeder Art von Datenweitergabe die Daten der Wahrheit entsprechen und dass bei den in seiner/ihrer Organisationseinheit verfassten Schriften und geistigen Produkten nur derjenige/diejenige als Urheber/in aufgeführt wird, der/die auch tatsächlich am Schaffensprozess beteiligt war,
- n) er/sie übt keine Tätigkeit aus, die zu einem Interessenskonflikt in seiner/ihrer leitenden Position führen könnte, mit seinem/ihrer Amt in einer anderen nicht universitären Organisation verletzt er/sie nicht die Interessen der Universität, er/sie beeinflusst nicht die Beurteilung seiner/ihrer ihm/ihr unterstellten Mitarbeiter mit seinem/ihrer eigenen fachlichen Rang und seiner Position,
- o) ist er/sie Leiter/-in eines studentischen Forums, so nutzt er/sie sein/ihr Amt nicht dazu aus, um sich bei seinem/ihrer Lernerfolg unberechtigte Vorteile zu verschaffen.

5. Mitglieder von Körperschaften oder Kommissionen der Universität und ihrer Organisationseinheiten, die Entscheidungen treffen

§ 5

(1) Die Mitglieder von Körperschaften oder Kommissionen der Universität und ihrer Organisationseinheiten, die Entscheidungen treffen, übernehmen bei der Annahme ihres Amtes Verantwortung dafür, dass sie im Zuge ihrer Arbeit in der Körperschaft bzw. Kommission sich die Interessen der Universität vor Augen halten, wenn sie die ihnen anvertrauten Angelegenheiten, Personen, Organisationen oder Gemeinschaften vertreten.

(2) Mitglieder von Körperschaften, Kommissionen

- a) sind dazu verpflichtet, an den Sitzungen gut vorbereitet und aktiv teilzunehmen, sie geben ihr Mandat zurück und legen ihr Amt nieder, wenn dessen Voraussetzungen aus objektiven oder subjektiven Gründen nicht gegeben sind,

- b) sie sind dazu verpflichtet, auf den Sitzungen einen die Meinung und die Interessen der von ihnen vertretenen Gemeinschaft wiedergebenden Standpunkt zu vertreten und unter objektiver Abwägung der Tatsachen und auch unter Berücksichtigung der Interessen der Universität abzustimmen,
- c) sie geben auf geschlossenen Sitzungen gemachte Äußerungen bzw. den Inhalt von vertrauliche Informationen enthaltenden Materialien der Körperschaft oder Kommission nicht an Unbefugte weiter,
- d) sie verstoßen nicht gegen das Gebot zur Geheimhaltung bei geheimen Wahlen.

6. Universitätsbürger/-innen, die die Universität und ihre Organisationseinheiten vertreten

§ 6

(1) Die Universitätsbürger/-innen treten im Zuge ihrer Tätigkeit und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Kontakt zu anderen Bürgern/-innen der Universität und zu den Dienstleistern, Sachbearbeitern und Sachverwaltern von externen Partnern, die in keinem Rechtsverhältnis zu der Universität stehen. In diesen Fällen sollten die Universitätsbürger/-innen sich dessen bewusst sein, dass sie die Universität bzw. deren jeweilige Organisationseinheit vertreten. Ihre Verfahren, Stellungnahmen, Entscheidungen, die erbrachte Dienstleistung, die erhaltene Information, die Versorgung oder die Art der Sachbearbeitung, deren ordnungsgemäße Erledigung und fachliche Eignung werden von der Universität bzw. von der jeweiligen Organisationseinheit bewertet.

(2) Sachbearbeiter/-innen, die die Universität und ihre Organisationseinheiten vertreten,

- a) sollen in ihrem Verhalten soll ehrlich, anständig und rechtschaffen sein, ihre Verfahren sollen unvoreingenommen und unparteiisch durchgeführt werden,
- b) sie sind für die im Zuge der Sachbearbeitung gefällten Entscheidungen und für die Folgen ihrer Verfahren verantwortlich,
- c) Sie sind nicht voreingenommen und diskriminieren weder einzelne Personen noch irgendwelche Gruppen.
- d) sie dürfen – weder direkt noch indirekt – Geschenke, Zuwendungen oder sonstige Vorteile verlangen oder annehmen, die dazu geeignet sind, ihre Urteilsfähigkeit bzw. die rechtschaffene Erfüllung ihrer Aufgaben zu beeinflussen,
- e) ihre Aufgaben versehen sie gemäß den Rechtsbestimmungen und Entscheidungen der sie anweisenden Körperschaften sachgemäß, unparteiisch, gerecht und gemäß den Regeln einer kultivierten Sachbearbeitung,
- f) sie berücksichtigen und achten auf die Zeit und Arbeit der von der Sachbearbeitung betroffenen Universitätsbürger/-innen und anderen Klienten/-innen,
- g) zu im Vorhinein angegebenen Zeitpunkten, innerhalb der Sprechstunden und Konsultationszeiten helfen sie den sich an sie wendenden Universitätsbürgern/-innen und Klienten/-innen durch eine effektive und schnelle Versorgung und Sachbearbeitung,
- h) wenn sie nicht bei der Lösung der aufgetretenen Probleme helfen können, informieren sie diejenigen, welche sich an sie gewandt haben, welche Organisation oder Person in der jeweiligen Frage zuständig ist.

7. Sich auf Studierende beziehende ethische Normen, Rechte und Pflichten

§ 7

- (1) Der/Die Studierende hat als Universitätsbürger/-in das Recht
- a) auf Achtung seiner/ihrer Menschenwürde, seiner/ihrer Persönlichkeitsrechte und die Pflicht, diese auch anderen gegenüber zu achten,
 - b) auf eine rechtschaffene und anständige Lernumgebung und Fachtätigkeit seitens der Universität bzw. der Universitätsbürger/-innen,
 - c) bei ethischen Konflikten die Unterstützung der Universität einzuholen, wenn sein/ihr Verhalten mit dem Ethikkodex übereinstimmt,
 - d) sich bei moralischen Verstößen an die Ethikkommission für eine Stellungnahme zu wenden.
- (2) Der/Die Studierende verwendet im Zuge seiner/ihrer Arbeit die zugelassenen Mittel und benutzt keine nicht zugelassenen Mittel oder Verfahren, um sich gegenüber seinen/ihren Kommilitonen einen unlauteren Vorteil zu verschaffen.
- (3) Der/Die Studierende verletzt ethische Normen, wenn er/sie
- a) sich nicht öffentliche Prüfungsfragen oder Prüfungsaufgaben unrechtmäßig beschafft oder sie sich zu beschaffen versucht,
 - b) bei schriftlichen oder mündlichen Prüfungen bzw. Tests oder bei der Erstellung von von ihm/ihr einzureichenden Aufgaben Mittel verwendet oder zu benutzen versucht, zu deren Inanspruchnahme sein(e)/ihr(e) Dozent/-in keine Vollmacht erteilt hat,
 - c) bei schriftlichen oder mündlichen Prüfungen oder Tests auf eine beliebige Art und Weise die Hilfe anderer Personen in Anspruch nimmt,
 - d) mit den schriftlichen oder mündlichen Prüfungen oder Tests und mit der Erstellung von von ihm/ihr einzureichenden Aufgaben andere Personen betraut oder er/sie selbst versucht anstelle von anderen die Leistung zu erbringen,
 - e) das von anderen gesammelte Material, die von anderen durchgeführte Forschung, Arbeit, deren Zusammenfassung, die Gedanken und Formulierungen von anderen als seine/ihre eigenen ausgibt,
 - f) gemeinsam ausgeführte Arbeit als seine/ihre eigene Arbeit ausgibt oder das Ausmaß seiner/ihrer Beteiligung an der gemeinsamen Arbeit falsch angibt,
 - g) die schriftliche Zusammenfassung einer von ihm/ihr durchgeführten Materialsammlung oder Forschung oder ein Teil von ihr ohne vorherige Zustimmung des/der die Aufgabe ursprünglich stellenden Dozenten/-in bzw. Forschers/-in gleichzeitig oder bei einer anderen Gelegenheit auch bei anderen Dozenten einreicht, um so bei seinen/ihren Studien einen Vorteil zu erlangen,
 - h) eine Bewertung einer Prüfung oder eines Tests auf beliebige Art und Weise fälscht,
 - i) Ergebnisse aus der Arbeit von anderen - ohne dass er/sie an der Erstellung der Ergebnisse persönlich beteiligt war - erstellt,
 - j) die Ergebnisse seiner/ihrer eigenen oder der Arbeit von anderen fälscht,

(4) ein ethisches Vergehen begeht der-/diejenige Studierende, der/die das an der Universität Erlernete böswillig verwendet.

(5) Als Ergebnis seiner/ihrer Arbeit teilt der/die Studierende nur eigene Forschungsergebnisse mit, fremde Quellen werden von ihm/ihr in der die Anforderungen erfüllenden Form und gemäß den einschlägigen Regeln gekennzeichnet, er gibt die Quellen der Zitate bzw. die zitierten Quellen genau an. Der/Die Studierende muss als für seine/ihre Arbeit verwendete Quelle kennzeichnen, wenn er/sie von einer anderen Person

- a) geschriebene oder ausgesprochene Mitteilungen oder Auszüge von ihnen wörtlich zitiert oder frei formuliert zusammengefasst übernimmt,
- b) deren Gedanken, Meinungen, Theorien oder Modelle verwendet,
- c) von ihr festgestellte Tatsachen, Daten, Illustrationen für seine/ihre Arbeit verwendet.

Sollte er/sie dies versäumen, begeht der/die Studierende ein Plagiat und verstößt gegen die einschlägigen Normen einer ehrlichen und rechtschaffenen fachlichen Tätigkeit.

(6) Wenn dem/der Studierenden ein Plagiat zur Kenntnis gelangt, so muss er ein ethisches Verfahren einleiten.

(7) Der/Die Studierende verstößt gegen die sich auf eine rechtschaffene Fachtätigkeit beziehenden Normen,

- a) wenn er/sie Arbeiten, die dem Vorankommen anderer Studierender bei ihren Studien bzw. in fachlicher Hinsicht dienen, vernichtet oder zurückhält,
- b) wenn er/sie es verhindert, anderen Studierenden erschwert oder unmöglich macht, im Interesse ihres Vorankommens bei ihren Studien an Informationen zu gelangen, oder seinen/ihren Kommilitonen bei ihren Studien oder in Fachangelegenheiten irreführenden Informationen gibt,
- c) wenn er/sie Lernmittel oder -materialien beschädigt, zerstört, unzugänglich macht oder auf einem Computer gespeicherte Daten ändert bzw. vernichtet,
- d) wenn er/sie seine/ihre Kommilitonen in ihrer wissenschaftlich-fachlichen Entwicklung behindert.

(8) Der/Die Studierende fördert die Arbeit und das fachliche Vorankommen seiner/ihrer Kommilitonen.

(9) Bei sich auf die Person des/der Studierenden beziehenden Datenmitteilungen gibt er/sie der Wahrheit entsprechende Daten an.

(10) Der/Die Studierende gibt bei Meinungsäußerungen über Universitätsbürger/-innen anständige, wohlüberlegte und unvoreingenommene Antworten.

8. Ethische Normen, Rechte und Pflichten der Dozenten und Forscher

§ 8

(1) Der/Die Dozent/in, Forscher/in der Universität kann erwarten,

- a) dass man davon ausgeht, dass er/sie ehrlich ist und nach einem ethischen Verhalten strebt, und er/sie ist dazu verpflichtet, gegenüber anderen genauso vorzugehen,
- b) dass ihn/sie die Universität bei ethischen Konflikten unterstützt, sofern sein Verhalten dem Inhalt des Ethikkodex der Universität entspricht,

- c) dass die zu ehrlicher, rechtschaffener fachlicher Tätigkeit notwendigen Bedingungen gewährleistet werden,
- d) dass ihm/ihr sein/ihr Arbeitsplatz die Möglichkeit zu regelmäßigem Selbststudium und Weiterbildung bietet.

(2) Der/Die Universitätsbürger/-in, die als Dozent/in oder Forscher/in arbeitet,

- a) darf die Tätigkeit und Ergebnisse der Studierenden nicht auf eine beleidigende, erniedrigende Weise bewerten,
- b) steht den Studierenden, die sich an ihn/sie mit fachlichen oder sonstigen Fragen wenden, zu gewissen Sprechstunden zur Verfügung, er/sie informiert sie darüber, wann er/sie sie empfangen kann, er hat feste veröffentlichte Sprechstunden für Studierende,
- c) erteilt den Studierenden ausschließlich in mit dem Studium zusammenhängenden oder in studienbezogenen Angelegenheiten der Universität Anweisungen,
- d) prüft keine Studierenden, die mit ihm verwandt, befreundet oder verfeindet sind bzw. er/sie beantragt, dass die Prüfung vor einer Kommission durchgeführt wird,
- e) unterrichtet die Studierenden seiner eigenen Organisationseinheit nicht gegen zusätzliches Geld oder andere Zuwendungen,
- f) macht öffentlich keine entehrenden Bemerkungen über die Universität, die Organisationseinheiten, Universitätsbürger, er/sie enthält sich dessen insbesondere vor studentischem Publikum,
- g) verstößt mit seinen/ihren angenommenen Arbeiten und Aufträgen nicht gegen die Interessen der Universität, er meidet Interessenkonflikte,
- h) informiert seinen/ihren Vorgesetzten am Arbeitsplatz über seine/ihre externen, die Interessen der Universität betreffenden Aufträge,
- i) vertritt mit Ehrlichkeit in Fachfragen die wissenschaftlichen Wahrheiten und hält an den durch wissenschaftliche Methoden ermittelten Daten, Fakten und den daraus gezogenen Schlussfolgerungen fest, er/sie verfälscht unter keinen Umständen seine eigenen Ergebnisse oder die Ergebnisse anderer,
- j) veröffentlicht Erscheinungen und macht die Behörden auf Erscheinungen aufmerksam, die er als Experte auf seinem/ihrer eigenen Gebiet für gefährlich und schädlich hält,
- k) fördert die fachliche Entwicklung seiner/ihrer Kollegen,
- l) bespricht seine/ihre Anmerkungen zur Arbeit seiner Kollegen und Kolleginnen mit ihnen, er/sie hört sich die Anmerkungen zu seiner eigenen Tätigkeit an und akzeptiert begründete Kritik,
- m) nimmt keine unethische Unterstützung für sein berufliches Vorankommen an,
- n) verfährt nach den allgemein akzeptierten Sitten und Regeln seiner Disziplin für Publikationen, wenn er/sie seine/ihre Ergebnisse veröffentlicht, indem er/sie eindeutig macht, in welchem Maße er/sie und andere Forscher/-innen zur Beantwortung der geprüften Fragen beigetragen haben, bewahrt die Teilergebnisse seiner Forschungen auf entsprechende Weise auf, um den Ursprung seiner eigenen Ergebnisse nachweisen zu können,
- o) ist den Kollegen/-innen, deren Arbeit fürs Zustandekommen der Publikation notwendig war, eine Danksagung schuldig.

(3) Der/Die Dozent/-in und der/die Forscher/-in an der Universität hat das Recht und die Pflicht,

- a) die ihm/ihr anvertrauten Studierenden moralisch und menschlich zu erziehen, ihnen ein Beispiel zu geben und sie bei Bedarf als Mensch und Erzieher zu unterstützen,
- b) die Entwicklung, die Eigenheiten von Aufnahme und Weitergabe von Kenntnissen und außerdem die Methoden seiner Disziplin mitzuverfolgen;
- c) einen Arbeitsbereich, eine Aufgabe zu übernehmen, wofür er/sie fachlich geeignet ist, über die entsprechende Qualifikation und Erfahrung verfügt und die er/sie in der zur Verfügung stehenden Zeit ausführen, lösen kann,
- d) seine/ihre fachbezogene Arbeit gut geplant auszuführen und deswegen über die ihm/ihr anvertrauten fachlichen Aufgaben und Aufgaben im öffentlichen Leben an der Universität, mit denen er/sie beauftragt wurde, einschließlich deren Ausführbarkeit rechtzeitig informiert zu werden,
- e) über die Termine von Ausschusssitzungen, Besprechungen rechtzeitig, unter Gewährung von Zeit zur Vorbereitung und auch über deren voraussichtliche Dauer im Vorhinein benachrichtigt zu werden,
- f) sich bei einem moralischen Vergehen gegen ihn/sie für eine Stellungnahme an die Ethikkommission der Universität zu wenden,
- g) die Bildungsaufgaben, mit denen er/sie beauftragt wurde, nach seinem/ihrer besten Wissen auszuführen und alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, damit sich seine/ihre Studierenden die zeitgemäßen Kenntnisse des Faches so effektiv wie möglich aneignen können,

(4) Der/Die Dozent/-in

- a) hält seine/ihre Stunden abgesehen von begründeten Fällen selber, gut vorbereitet, am angegebenen Ort und zum angegebenen Zeitpunkt sowie ohne Verspätung. Er/Sie informiert die Studierenden über die eventuellen Änderungen auf eine geeignete Art und Weise und rechtzeitig,
- b) trägt seinen/ihren Studierenden Kenntnisse vor, die sie verarbeiten können, er/sie baut die aktuellen Kenntnisse seines/ihrer Fachgebiets in seine/ihre Vorträge, Seminare mit ein und stellt dazu das die Kenntnisse zusammenfassende schriftliche Material bereit,
- c) informiert seine/ihre Studierenden über seine/ihre fachlichen Erwartungen als Dozent/-in sowie über die Anforderungen der Prüfungen und er/sie unternimmt alles, was von ihm erwartet werden kann, um die Studierenden für die Prüfung vorzubereiten.
- d) stellt bei Prüfungen Aufgaben, die der Studierende nach erfolgreicher Absolvierung des Kurses auch erfüllen kann,
- e) vermeidet Prüfungen unter vier Augen, achtet darauf, dass den ehrlichen Studierenden keinen Nachteil daraus entsteht, wenn eine(r) von ihnen einen Betrug begeht,
- f) bemüht sich, Umstände zu beseitigen, die einen Betrug bei der Erarbeitung und Einreichung der Aufgaben ermöglichen,
- g) ermahnt die Studierenden, wenn er/sie ein auf Betrug hinweisendes Verhalten bemerkt, bei Ertappen auf frischer Tat bricht er/sie die Prüfung ab,
- h) bewertet die Arbeit der Studierenden nach öffentlich zugänglichen und einheitlichen Gesichtspunkten und unvoreingenommen,
- i) achtet darauf, dass die einzelnen Prüfungstermine gleichmäßig verteilt und die Aufgabenreihen vom gleichen Schwierigkeitsgrad sind,

- j) teilt nach der Prüfung auf Ersuchen des/der Studierenden eindeutig die Gründe seiner Bewertung und die erwartete richtige Antwort mit,
- k) gibt die Note des/der Studierenden ohne dessen/deren Zustimmung nicht öffentlich bekannt,
- l) unternimmt alles, damit die Betroffenen an die nicht öffentlichen Fragen und Aufgaben vor dem Zeitpunkt der Prüfung nicht herankommen können.

9. Die Ethikkommission

§ 9

(1) Die Veterinärmedizinische Universität strebt durch die Annahme des Ethikkodex danach, auch durch eine Durchsetzung der ethischen Normen der Universität die fachliche und institutionelle Integrität der Universität aufrechtzuerhalten. In Streitfällen ist die Ethikkommission das Mittel der Universität für dieses Bestreben.

(2) Nach der Annahme des Ethikkodex beruft das in der jeweiligen Angelegenheit zuständige Mitglied der Universitätsleitung die Ethikkommission der Universität ein, die auf Aufforderung oder aus eigener Initiative in nach ethischen Gesichtspunkten bewertbaren Streitfällen Stellung bezieht und dadurch der Bereinigung von Konflikten Vorschub leistet.

(3) Primäres Ziel der Ethikkommission ist, das im Ethikkodex Festgelegte und das praktische Universitätsleben mithilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel in Einklang zu bringen.

(4) Jeder, auf den sich der Ethikkodex bezieht, ist verpflichtet, mit der Ethikkommission zusammenzuarbeiten, damit die im Ethikkodex festgelegten ethischen Normen im Universitätsleben durchgesetzt werden können.

(5) Über die Funktion der Ethikkommission und den Ablauf des ethischen Verfahrens verfügt die Geschäftsordnung der Ethikkommission.

10. Schlussbestimmungen

§ 10

(1) Der Senat hat den Ethikkodex auf seiner Sitzung vom 5. Oktober 2022 besprochen und unter der Nummer 9/2022/2023 SZT verabschiedet.


(2) Das vorliegende Regelwerk trat mit dem Beschluss des Senats vom 2. Juli 2016 bzw. mit der Änderung vom 21. September in Kraft.

Im Namen des Senats der Universität


dr. Battay Márton
a Szenátus titkára

Dr. Márton Battay
Sekretär des Senats




Dr. Sótónyi Péter
a Szenátus elnöke

Dr. Péter Sótónyi
Vorsitzender des Senats

Anlage Nr. 1 Richtlinien zu Einschüchterung, Misshandlung und Belästigung

Ziel des vorliegenden Regelwerks ist es, als Anlage zum von der Veterinärmedizinischen Universität (nachfolgend Universität) veröffentlichten Ethikkodex für die Studierenden und Mitarbeiter der Universität als Richtschnur zu dienen und ihr Rechtsbewusstsein dahingehend zu erweitern, dass sie die Verhaltensformen, die sich nicht mit der Wertordnung der Universität vereinbaren lassen, erkennen können.

Unsere Einrichtung ist davon überzeugt, dass Einschüchterung und Belästigung die Atmosphäre für den Unterricht und das Lernen am Arbeitsplatz vergiften und die Gesundheit, das Selbstbewusstsein, die Moral und die Leistung der Betroffenen oder Zeugen beeinträchtigen.

Die Universität engagiert sich für eine von Einschüchterung und Diskriminierung freie Atmosphäre für den Unterricht und das Lernen am Arbeitsplatz, in der alle Studierenden, Mitarbeiter und Gäste der Universität gewürdigt und fair behandelt werden.

Das vorliegende Regelwerk gilt für jeden registrierten Studierenden der Universität, für die Studierenden mit passivem Status, die an anderen Einrichtungen lernenden, unsere Universität besuchenden Studierenden sowie die an internationalen Hochschul-Austauschprogrammen teilnehmenden Studierenden und für Diplomanden (die im vorliegenden Regelwerk zuvor aufgezählten Personen zusammen: „Studierende“), außerdem für jeden Mitarbeiter und Besucher der Universität.

Für den Fall, dass sie denken, sie sind ein Opfer von Belästigung, ermutigt die Universität alle ihre Mitarbeiter, Studierenden und Besucher, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, indem sie die im vorliegenden Regelwerk veröffentlichte Vorgehensweise verfolgen. Die Universität verpflichtet sich dazu, jede mit Belästigung zusammenhängende Beschuldigung, die ihr auf formellem Wege bekannt wurde, ernst zu nehmen und umfassend zu untersuchen. Keinem entstehen daraus Nachteile, wenn er im guten Glauben vorgehend Anklage wegen Belästigung erhebt. Sollte sich die Beschuldigung wegen Belästigung bestätigen, wird gegen den/die Täter ein Verfahren eingeleitet, das auch mit Entlassung des/der Mitarbeiters/-in oder Studierenden enden kann. Die Personen, die die gesetzeswidrige Tat der Belästigung begangen haben, haften für ihre Taten persönlich und gegen sie kann ein Strafverfahren eingeleitet werden.

Definition des Begriffs Belästigung

Belästigung umfasst jede Handlung, die unerwünscht ist und die Würde des Opfers verletzt. Die Universität versteht bei der Anwendung des vorliegenden Regelwerks unter Belästigung Folgendes und verwendet den Begriff wie folgt: „Eine unerwünschte Handlung, die mit einer beliebigen der geschützten Eigenschaften zusammenhängt und deren Ziel oder Wirkung darin besteht, die Würde einer Person zu verletzen oder für die Person ein einschüchterndes, feindliches, degradierendes, demütigendes oder aggressives Umfeld zu schaffen.“

Jedes Verhalten, das unerwünscht ist und von dem rechtmäßig angenommen werden kann, dass es die Würde einer Person verletzt oder ein einschüchterndes, feindliches, degradierendes, demütigendes oder aggressives Umfeld für diese Person schafft, gilt potentiell als Belästigung. Im Allgemeinen kann man sagen, dass dazu, dass eine Tat als Belästigung bewertet wird, sie regelmäßig oder dauerhaft stattfinden muss. Nichtsdestoweniger kann auch ein einmaliger, besonders schwerwiegender Vorfall den Begriff der Belästigung erfüllen.

Die Belästigung kann verbal oder körperlich sein oder über andere Kommunikationskanäle wie zum Beispiel per Brief, E-Mail, SMS bzw. als Graffiti erfolgen. Die Belästigung kann auf direkte Weise, in Anwesenheit des Opfers erfolgen oder ohne Anwesenheit des Opfers, einem Dritten gegenüber kommuniziert werden. Die Belästigung richtet sich meistens gegen eine bestimmte Person. Nichtsdestoweniger erfüllt auch eine Kultur des Unterrichts, des Lernens am Arbeitsplatz, in der zum Beispiel rassistische Witze oder homophobe Bemerkungen erlaubt werden, ebenfalls den Begriff der Belästigung.

Verhaltensweisen, die als Belästigung gelten können:

- Beleidigung, Verspottung, Verwendung von beleidigendem Sprachgebrauch oder Gesten
- nicht angebrachte Witze
- spöttisches oder erniedrigendes Verhalten
- nicht angebrachter oder überflüssiger Körperkontakt
- körperliche Misshandlung oder Drohung damit
- einschüchternde, zwingende oder drohende Handlungen oder Verhalten
- unerwünschtes sexuelles Verhalten/Anspielungen gegenüber jemanden (Körperkontakt, provokatives konkludentes Verhalten)
- Isolierung, absichtlicher Ausschluss einer Person oder Verweigerung der Kooperation mit einer Person
- nicht angebrachte Bemerkungen über das Äußerliche einer Person oder aufdringliche Fragen über ihr Privatleben oder Bemerkungen bzw. Verbreitung von böartigem Klatsch
- Verwendung von beleidigenden Bildern oder literarischen Texten
- Schikane, Spionage oder Verfolgung
- beleidigendes Verhalten aufgrund des Alters, der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, der ethnischen, nationalen Zugehörigkeit oder Religion

Die oben aufgezählten Verhaltensweisen sind keine ausschließlichen Beispiele für Belästigung, sie sind lediglich maßgeblich dafür, welche Verhaltensweisen die Universität als inakzeptabel betrachtet. Manchmal kann es jedoch vorkommen, dass jemand eine Verhaltensform - vielleicht aufgrund einer unterschiedlichen Attitude, Erfahrungen oder Kultur - anders beurteilt, und was für einen als annehmbares Verhalten gilt, wird von jemandem anders als inakzeptabel angesehen. Dabei, was als Belästigung gilt, ist das entscheidende Element, dass das jeweilige Verhalten vom Betroffenen als inakzeptabel empfunden wird bzw. dass man mit Recht annehmen kann, dass das vorliegende Verhalten als Belästigung gilt. Die Absicht der mit Belästigung beschuldigten Person, ob ihre Tat als

Belästigung gedacht war, ist kein primäres Element bei der Feststellung dessen, ob es um Belästigung geht.

Definition des Begriffs Einschüchterung (Bullying)

Einschüchterung können wir folgendermaßen definieren: „aggressives, einschüchterndes, bössartiges oder beleidigendes Verhalten bzw. grobe Behandlung oder Missbrauch der Macht, das zur beabsichtigten Erniedrigung, Bloßstellung, Verleumdung oder Beleidigung des Opfers führt“. Die Einschüchterung ist meistens eine sich über eine gewisse Zeitdauer wiederholende negative Handlungsreihe.

Im Allgemeinen kann man sagen, dass sich bei der Einschüchterung jemand oder eine Gruppe von Personen (Letzteres nennt man Psychoterror/Mobbing) eine andere Person zum Ziel sucht. Die Einschüchterung kann auch nach einem weniger offensichtlichen Szenario und abweichend davon, was die Kraftverhältnisse diktieren würden, erfolgen, zum Beispiel wenn ein Studierender/eine Studierende einen Mitarbeiter einschüchtert oder wenn ein/e weisungsgebundene(r) Mitarbeiter/in dies mit einer Person in Führungsposition macht.

Verhaltensweisen, die als Einschüchterung gelten können:

- Verspottung einer Person
- beleidigender, grober oder lästernder Wortgebrauch, Verwendung von erniedrigenden Bemerkungen oder Attributen
- Anschreien einer Person
- Verwendung von obszönen Gesten oder sich über jemanden lustig machen
- Ebenfalls gilt Folgendes als feindselige Verhaltensformen: Einschüchterung, Drohung, Bloßstellung, destruktives Verhalten, Sarkasmus bzw. Boshaftigkeit
- eine Person zur Erfolgslosigkeit verdammen, indem man z. B. Informationen zurückhält oder am Arbeitsplatz mit Aufgaben überbelastet
- unrechtmäßige oder unangebrachte Kritik oder Kritik, deren Ziel nicht in der konstruktiven Förderung von jemandes Leistung besteht
- jemanden ohne Grund „auf dem Kieker haben“ oder absichtlich ausschließen, isolieren oder ignorieren
- jemanden ohne jegliche Grundlage in Bezug auf die Sicherheit seines Arbeitsplatzes bzw. seine Erfolge oder seine Erfolgslosigkeit im Studium beleidigen oder darüber Bemerkungen machen
- jemandem beleidigende oder drohende E-Mails oder Instant Messages senden bzw. über jemanden Klatsch verbreiten oder peinliche Fotos von ihm ins soziale Netzwerk stellen
- offene und regelmäßige Verwendung von degradierenden Ausdrücken gegenüber jemanden (z.B.: „Intrigant“)

Die oben aufgezählten Beispiele für Einschüchterung (Bullying) erheben nicht den Anspruch auf Ausschließlichkeit, sie sind lediglich maßgeblich dafür, welche Verhaltensweisen die Universität als inakzeptabel betrachtet. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass Einschüchterung nicht nur körperlich oder verbal sein kann, sondern auch auf elektronischem Wege, so zum auch Beispiel im sozialen Netzwerk, stattfinden kann.

Gutgläubigkeit

Sollte sich der Verdacht, dass die Anklage wegen Belästigung oder Einschüchterung (Bullying) aus Zorn oder Bösartigkeit erhoben wurde, bestätigen, oder dass falsche Informationen in diesem Zusammenhang mitgeteilt wurden bzw. wenn der/die Beschwerdeführer/-in auf andere Weise bösartig vorgeht, so kann ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Die aufgrund solcher Beschuldigungen eingeleiteten Verfahren können abgeschlossen werden.

Verlauf von wegen Belästigung oder Einschüchterung (Bullying) eingeleiteten Verfahren

Für den Fall, dass sie denken, sie seien Opfer von Belästigung oder Einschüchterung (Bullying), ermutigt die Universität alle ihre Mitarbeiter, Studierenden und Besucher, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, und dabei die unten ausführlich dargestellte Verfahrensweise zu verfolgen. Keinem entstehen daraus Nachteile, wenn er im guten Glauben vorgehend eine Anklage wegen Belästigung oder Einschüchterung (Bullying) erhebt oder eine solche Anklage unterstützt.

Wenn jemand meint, er sei Opfer einer Belästigung oder Einschüchterung (Bullying), so sollten die betroffenen Parteien als ersten Schritt - sofern es möglich und angebracht ist - untereinander eine Lösung für die entstandene Situation finden. Das hängt jedoch vom Beschwerdeführer/ von der Beschwerdeführerin ab, wie er/sie weiter vorgehen möchten.

Für welchen Weg auch immer sich der Betroffene entscheidet, wir empfehlen für den Fall, dass es möglich ist, nach jedem einzelnen Vorfall eine schriftliche, unterzeichnete und mit Datum versehene Dokumentation zu erstellen, auf die das Opfer später Bezug nehmen kann.

Offizielle Art und Weise der Einreichung der Beschwerde

Die Beschwerde soll Folgendes enthalten:

- personenbezogene Daten des Beschwerdeführers/ der Beschwerdeführerin
- ausführliche Angaben zu Ort und Datum der Belästigung oder Einschüchterung (Bullying) mit Daten und Uhrzeiten
- ausführliche Informationen zur angeblich belästigenden oder einschüchternden Person
- ausführliche Informationen zum Verhalten des angeblichen Täters
- ausführliche Informationen zu den eventuellen Augenzeugen.

Im jeweiligen Fall sind jegliche Dokumentationen vom Vorfall/von den Vorfällen (wie SMS, E-Mails, Screenshots, Audio- oder Videoaufnahmen usw.) oder jegliche Informationen im Zusammenhang damit, wie die betroffenen Parteien versucht haben unter sich eine Lösung für die entstandene Situation zu finden und über den Ausgang dieses Versuchs, ebenfalls beizufügen.

Wenn die entstandene Situation nicht auf informellem Wege gelöst werden kann oder wenn die Belästigung bzw. Einschüchterung (Bullying) einen besonders schwerwiegenden Fall darstellt, so ist die Beschwerde auf offiziellem Wege, schriftlich, per E-Mail oder auf dem Postweg per Brief, in der/dem alle relevanten Details enthalten sind, einzureichen. Wir behandeln alle Informationen über die im Fall auf beliebige Weise betroffenen Personen vertraulich.

Die Beschwerde ist innerhalb von 60 Tagen nach dem letzten Vorfall einer Belästigung oder Einschüchterung (Bullying) einzureichen. In Fällen, wo die Belästigung oder Einschüchterung ein schwerwiegendes oder ernstes Trauma verursacht hat, muss diese Frist nicht eingehalten werden.

Die Beschwerde ist - unabhängig davon, ob davon Studierende und/oder Mitarbeiter betroffen sind - beim Rektor einzureichen, der je nach Charakter der Angelegenheit unverzüglich über deren Untersuchung und die Einleitung des entsprechenden Verfahrens entscheidet.

Hilfedienstleistungen, die auf dem Campus in Anspruch genommen werden können

An der Universität wird eine kostenlose mentalhygienische Fachberatung angeboten, die jede(r) von Belästigung oder Einschüchterung Betroffene einschließlich eventueller Zeugen in einem unabhängigen und vertraulichen Rahmen frei in Anspruch nehmen kann. Im Rahmen der Fachberatung können auch individuelle Besprechungen zu den für das aktuelle Halbjahr angegebenen Sprechzeiten stattfinden. Die mentalhygienische Fachberatung steht auch Mitarbeitern der Universität frei zur Verfügung, in diesen Fällen zusammen mit weiteren Dienstleistungen für Arbeitnehmer (Rechtsberatung und Betriebsarzt).