

# Konzept zum Einsatz von Vertrauenslots\*innen in den Einrichtungen der Universität Heidelberg für Konflikte und Fehlverhalten<sup>1</sup>

---

## Inhalt

1) Ausgangslage .....	2
2) Zielgruppe und Ziele für Vertrauenslots*innen .....	3
3) Funktion der Vertrauenslots*innen im Verfahren .....	3
4) Vorschlagsrecht, Wahlprozess und Bestellung von Vertrauenslots*innen.....	4
5) Anhang: Kriterien und Anreize für Vertrauenslots*innen.....	5
Kriterien.....	5
Mögliche Anreize studentische Vertrauenslots*innen: .....	5
Mögliche Anreize* für beschäftigte Vertrauenslots*innen: .....	5

---

<sup>1</sup> Unter Fehlverhalten sind die Themen Diskriminierung, Mobbing, Stalking und (sexuelle) Belästigung gefasst. Für wissenschaftliches Fehlverhalten ist die Kommission für wissenschaftliches Fehlverhalten zuständig.

## 1) Ausgangslage

Die Universität Heidelberg ist ein Ort der Vielfalt, an dem Menschen mit verschiedensten (kulturellen) Hintergründen, Wertvorstellungen und Arbeitsweisen miteinander forschen, arbeiten und studieren. Ein respektvoller und fairer Umgang ist Grundlage des täglichen Miteinanders. Wo immer Menschen zusammenkommen und arbeiten, entstehen auch Konflikte und Fehlverhalten– mit ungünstigen Folgen für die Universität und ihre Mitglieder.

Die Universität hat ein [Konzept zum professionellen Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten](#) („GUIDE“) entwickelt und Juli 2023 im Rektorat verabschiedet, das zurzeit in die Praxis überführt wird. Ziel ist es, Konflikte und Fehlverhalten möglichst rasch und ohne große Reibungsverluste zu klären und Konflikt-Eskalationen vorzubeugen.

Die vorhandenen vertraulichen Beratungseinrichtungen (z.B. Personalrat, Ansprechpersonen nach LHG für (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung) sollen noch besser verzahnt, die Zusammenarbeit der einzelnen Stellen optimiert und die Prozesse stärker professionalisiert werden.

Darüber hinaus sollen an den Instituten und zentralen Einrichtungen (ehrenamtliche) Vertrauenslots\*innen etabliert werden, um die Dezentrale zu unterstützen und um niedrigskalierte, leichte Fälle abzufangen.

Vertrauenslots\*innen und die vorhandenen vertraulichen Beratungseinrichtungen sollen von professionellen Standards in der Beratung (Falltausch, Teamsupervision, Supervision, Falldokumentation) profitieren und Schulungen erhalten.

Der Zugang zu Beratungsangeboten soll für die Universitätsmitglieder transparenter und leichter zugänglich gestaltet werden.

## 2) Zielgruppe und Ziele für Vertrauenslots\*innen

Zielgruppe der einzusetzenden Vertrauenslots\*innen sind Mitarbeitende, Führungskräfte, Studierende der Einrichtungen (Institute, zentrale (wissenschaftlichen) Einrichtungen).<sup>2</sup>

Strategisches Ziel des Verfahrens unter Einsatz der Vertrauenslots\*innen ist der Ausbau der Kooperationskultur an der Universität sowie die Erhaltung von Reputation und Wettbewerbsfähigkeit der Universität Heidelberg.

Ziel auf operationaler Ebene ist neben der Professionalisierung des gesamten Verfahrens zur Konfliktbearbeitung die Schaffung von Transparenz: Niedrigschwellige Angebote für Universitätsmitglieder und klare Ansprechstrukturen im Konfliktfall sollen Betroffenen wie Beratenden helfen, sich schnell und sicher in der Struktur zurecht zu finden. Ein zweisprachiges Organigramm, auch in einfacher Sprache, zeigt die einschlägige Struktur an der Universität auf und hilft bei Fragen wie: Wo bin ich im Verfahren? Wer sind meine möglichen Ansprechpersonen? Zudem sollen durch ein Ablaufdiagramm mögliche Wege und Prozesse transparent gemacht werden, um den häufigen Fragen von Betroffenen zu begegnen: Was passiert, wenn ich mich an eine vertrauliche Konflikthanlaufstelle wende? Bis zu welchem Punkt kann ich als betroffene Person entscheiden, wie es mit meinem Anliegen weitergeht?

## 3) Funktion der Vertrauenslots\*innen im Verfahren

Konfliktbearbeitung ist Teamarbeit, daher soll GUIDE, das Verfahren zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten, als in die Breite der Universität wirksames Netzwerk aufgebaut sein, das vorhandene Ressourcen und Schnittstellen nutzt und optimiert.

Vertrauenslots\*innen sollen als erste niedrigschwellige Anlaufstelle dienen und kleinere Konflikte auflösen. Wenn es zu Konflikten oder Fehlverhalten kommt, die sich durch ihre Eskalationsstufe oder Langwierigkeit nicht mehr ohne „Fachpersonal“ klären lassen, kümmert sich GUIDE, das professionelle Verfahren zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten der Universität.

Vertrauenslots\*innen beraten vertraulich in ihrer Arbeitszeit und sollten dabei von ihrer Einrichtung unterstützt werden (z.B. durch Raumüberlassung). Der Beratungsaufwand sollte 2-3 h/Monat im Jahresmittel je Lots\*in nicht überschreiten.

Vertrauenslots\*innen erhalten ein verbindliches Schulungsangebot, u.a. zu psychologischer Gesprächsführung, gesetzlichen Grundlagen oder zu ihrer eigenen Selbstfürsorge/Sicherheit. Ferner nehmen sie an Intervision/Supervisionsangeboten teil und bekommen als Anerkennung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ein entsprechendes Angebot.

Die (ehrenamtlichen) Vertrauenslots\*innen sollten zudem die Vielfalt der Universität widerspiegeln und alle Statusgruppen repräsentieren.

---

<sup>2</sup> nach §9 LHG

#### 4) Vorschlagsrecht, Wahlprozess und Bestellung von Vertrauenslots\*innen

Das **Vorschlagsrecht**, also Personen für das Amt ein/er Vertrauenslots\*in vorzuschlagen, liegt bei den Instituten und Fakultäten sowie der Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten.

Darüber hinaus haben Interessierte die Möglichkeit, sich selbst zu bewerben.

Bei der Anzahl der Lots\*in pro Einrichtung wurde ein Schlüssel entwickelt, z.B.

Name der Einrichtung	- 2 Lots*innen wissenschaftl. Bereich (Mittelbau und Professor*innen) - 1 Lots*in wissenschaftsunterstützender Bereich - 1 Lots*in im Bereich angestellter Hilfskräfte - zentrale wissenschaftliche Einrichtungen ordnen sich bitte den Lots*innen der Fakultät zu
----------------------	---

In der Zentralen Universitätsverwaltung schlagen wir je eine Vertrauenslots\*in pro Dezernat sowie eine Vertrauenslots\*in für alle Hilfskräfte vor.

Die Senatskommission<sup>3</sup> Partnerschaftliches Verhalten ist für **die Wahl der Vertrauenslots\*innen** zuständig. Hierzu wurden transparent gestaltete Kriterien (siehe Anhang) entwickelt.

Die deklaratorische **Bestellung und Einsetzung der gewählten Vertrauenslots\*innen** erfolgt durch das Rektorat. Studentische Hilfskräfte als Vertrauenslots\*innen werden für die Dauer eines Jahres, andere Vertrauenslots\*innen für drei Jahre mit Option auf Wiederbestellung ernannt und haben eine gemeinsame Übergangszeit mit der Nachfolge.

---

<sup>3</sup> Aktuell noch Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten, Umbenennung erfolgt in den nächsten Monaten.

## 5) Anhang: Kriterien und Anreize für Vertrauenslots\*innen

### Kriterien

1. Gute Kommunikationsfähigkeit
2. Empathie und Offenheit für die Perspektiven anderer
3. diversitätssensibel in verschiedenen Dimensionen
4. Interesse, sich für Konfliktthemen, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Stalking einzusetzen
5. mediatives Geschick
6. Abstraktionsfähigkeit und Fähigkeit zur Distanzierung (Selbstfürsorge und Arbeit auf Metaebene mit den Betroffenen)
7. Person selbst divers in Status (Statusgruppen Studierende, Mittelbau und Prof\*innen, wissenschaftsstützender Bereich) und in anderen Merkmalen
8. Mehrsprachigkeit von Vorteil
9. Zeitliche Möglichkeiten für Ratsuchende und Beratungsanlässe im Studien-/Arbeitsalltag (Beratungen sollten im Jahresschnitt ca. 3 Stunden pro Monat und Vertrauenslots\*in nicht überschreiten)
10. Bereitschaft, sich auf Konfliktthemen und belastende Gesprächssituationen einzulassen
11. gute Vernetzung und Akzeptanz in der Abteilung/Institut
12. Integrität und Verschwiegenheit
13. keine starke eigene Betroffenenperspektive
14. Besteht bereits Beratungserfahrung?
15. Besteht bereit ein weiteres Ehrenamt?
16. Vermeidung von Doppelrollen (z.B. Ausüben einer weiteren tragenden Funktion und dadurch u.a. Vermischung von vertraulicher Ansprache und Beschwerde)
17. Seit mindestens einem Jahr bei der Universität Heidelberg
18. Aktueller Status (ggf. Befristung und Entgeltgruppe): tarifliche und befristungsrechtliche Auswirkungen berücksichtigen

### Mögliche Anreize studentische Vertrauenslots\*innen:

- Schulungen und aussagekräftige Teilnahmezertifikate (quantifiziert mit Zeitaufwand)
- Studienzeitverlängerung/Anrechnung auf Regelstudienzeit/Freiversuch nach §22 JAPRO
- ECTS Punkte
- Sozialpunkte für Engagement in Bewerbungen auf z.B. externe Stipendien (Studienstiftung) oder uniinterne Förderungen (z.B. für Auslandsaufenthalte)
- Testimonial im Ruprecht
- Preisvergabe für Engagement einführen

### Mögliche Anreize\* für beschäftigte Vertrauenslots\*innen:

- Schulungen in Dienstzeit und Teilnahmezertifikat
- Ausstattung (Raum für Gespräche vor Ort und bei UNIFY)
- Anerkennungskultur:
  - Dankesfeier
  - Weihnachtskarte von UNIFY/Rektorat
  - Preisvergabe
  - Testimonial im Unispiegel

- Beratung während Arbeitszeit
- Fortbildungspunkte, Anrechnungsmöglichkeit für Baden-Württemberg Zertifikat für Hochschuldidaktik
- Ggfs. Fortbildungspunkte, Anrechnungsmöglichkeit für Baden-Württemberg Zertifikat für Hochschuldidaktik

In persönlicher Absprache können mögliche Anreize individuell angepasst an Situation, Zeitaufwand und Person erfolgen.