

Mission Statement für ein faires und respektvolles Miteinander am BIH

Das BIH verpflichtet sich zu einem fairen und respektvollen Miteinander, um Diskriminierung und Benachteiligungen jedweder Art und Weise im Arbeitskontext zu verhindern.

Als Forschungsinstitut reflektieren wir selbstkritisch bestehende (Macht)Strukturen und verpflichten uns, Ausgrenzungsmechanismen abzubauen.

Jede*r Einzelne von uns übernimmt Verantwortung und setzt sich mit seinem*ihrem Handeln dafür ein, jede Form von Diskriminierung wie z.B. Rassismus, Machtmissbrauch, Sexismus, strukturelle Diskriminierung oder Ausgrenzung zu verhindern, wobei denjenigen Mitarbeitenden mit fachlicher oder disziplinarischer Leitungsfunktion besondere Verantwortung zukommt.

Wir schaffen und pflegen eine Kultur des Hinschauens und Handelns und nehmen Antidiskriminierung ernst. Dafür pflegen wir eine selbstkritische Reflexion unseres Handelns innerhalb der Organisationsstrukturen des BIHs als Wissenschaftseinrichtung.

Unser Ziel ist ein fairer, offener und vertrauensvoller Umgang miteinander. Wir schätzen vielfältige Lebensrealitäten als große Bereicherung und begegnen uns mit Wertschätzung und Respekt.


Wir schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der Fehler als Chance wahrgenommen werden und die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Potential voll zu entfalten. Dazu gehört ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und eine wertschätzende Kommunikationskultur, um für alle akzeptable und tragfähige Lösungen zu finden.

Vorverurteilungen und Lästereien werden nicht hingenommen; Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking werden sanktioniert. Personen, die eine Beschwerde vorbringen, darf kein arbeitsrechtlicher Nachteil daraus entstehen.

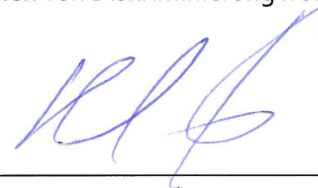
Gleichzeitig schaffen wir mit kollegialen und vertraulichen Anlaufstellen, den sogenannten First Contact Points, Unterstützungsangebote für Menschen, die Diskriminierungen erfahren haben oder Konflikte im Arbeitsumfeld erleben, um zu einem konstruktiven Miteinander beizutragen.

Wir verpflichten uns dazu, die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu reflektieren, zu messen und zu evaluieren.

Wir werden nicht müde, uns Diskriminierungen in den Weg zu stellen. Wir lernen als Organisation stetig dazu und wachsen an der Herausforderung, neue Formen von Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und zu unterbinden.



Prof. Dr. Christopher Baum
Vorsitzender des Direktoriums



Dr. Michael Frieser
Administrativer Direktor

Nachfolgend finden Sie eine Definition von Verhaltensweisen, die das BIH nicht toleriert. Grundsätzlich nehmen wir das Erleben der betroffenen Person ernst und gehen allen Meldungen nach. Die Einschätzung, ob ein Fehlverhalten vorliegt, hängt von der Wahrnehmung der betroffenen Person ab und kann von der Intention der beschuldigten Person abweichen.

Personen in ungeschützter, exponierter, abhängiger und untergeordneter Position fühlen sich ggf. nicht in der Lage, ihre Nichtzustimmung frei und umfänglich auszudrücken. Daher ist es wichtig, die Situation der betroffenen Person individuell zu berücksichtigen.

Diskriminierung (vgl. www.integrationsbeauftragte.de)

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist jede Form von Benachteiligung, die eine Person oder Gruppe ohne sachliche Rechtfertigung aufgrund bestimmter Merkmale wie z.B. „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, sozio-ökonomischer Status erfährt.

Diskriminierungen können bewusst oder unbewusst erfolgen. Sie knüpfen etwa an Vorurteile oder stereotype Normalitätserwartungen an. Sie können offen und direkt geschehen (unmittelbare Diskriminierung), wenn zum Beispiel jemand aufgrund seines Namens nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder aufgrund seiner Hautfarbe bei der Wohnungssuche abgelehnt wird.

Diskriminierungen sind aber oft auch schwerer erkennbar (mittelbare Diskriminierung), etwa wenn Regelungen scheinbar neutral formuliert sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn in Stellenausschreibungen allgemein eine akzentfreie Beherrschung der deutschen Sprache gefordert wird ohne, dass dies explizit für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

Hinzu kommt, dass Diskriminierung häufig auf das Zusammenspiel verschiedener Merkmale zurückzuführen ist, wie ethnische oder soziale Herkunft, Religion oder Geschlecht (sogenannte mehrdimensionale Diskriminierung). Beispielsweise verstärken sich die Merkmale weiblich, vermeintlich nichtdeutscher Name, nichtdeutsche Herkunft, islamischer Glaube gegenseitig.

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist das Ausnutzen einer Machtposition mit dem Zweck, eine andere Person zu schädigen, zu belästigen oder zu benachteiligen bzw. sich selbst oder einer nahestehenden Person persönliche Vorteile zu verschaffen. Machtmissbrauch kann zu wissenschaftlichem Fehlverhalten führen. Machtmissbrauch kann prinzipiell von jeder Person ausgeübt werden, die sich in einer Position befindet, Macht über andere Menschen auszuüben, auch wenn diese Position formal nicht definiert ist.

Konflikt (Definition nach F. Glasl)

Ein sozialer Konflikt ist dann vorhanden, wenn zwischen mind. 2 Parteien Interessen, Ziele und Rollen und/oder Auffassungen miteinander unvereinbar sind oder den Akteuren unvereinbar erscheinen. Dabei fühlt sich mind. 1 Partei durch die andere beeinträchtigt, erlebt negative Gefühle und behindert ihrerseits die Gegenpartei.

Sexuelle Belästigung

(vgl. Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité– Universitätsmedizin Berlin, §3)

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale oder nonverbale körperliche Verhalten, das sich negativ auf die betroffene Person auswirkt und/oder im Einzelfall unerwünscht ist, die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und der Studierenden verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt.

Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts oder
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

soweit damit bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Mobbing (vgl. Denise Salin)

Mobbing bezeichnet wiederholte und anhaltende negative Handlungen, die sich gegen eine oder mehrere Personen richten und eine feindselige Arbeitsatmosphäre erzeugen. In einer Mobbing-Situation hat die betroffene Person Schwierigkeiten, sich selbst zu verteidigen; es handelt sich also nicht um einen Konflikt zwischen Parteien gleicher Stärke. Mobbing gefährdet die normale Handlungsfähigkeit einer Person und beeinträchtigt sowohl ihr Selbstbewusstsein als auch ihr Selbstwertgefühl. Tritt dieses Verhalten wiederholt auf, untergräbt es die Würde, Arbeitsmotivation und mentale Gesundheit der Beschäftigten.

Mobbing kann in verschiedenen Formen auftreten, z.B.:

- von Angesicht zu Angesicht (direktes Mobbing, inkl. physischer und psychischer Attacken)
- verdecktes Mobbing (indirektes Mobbing, Z.B. Flüsterkampagne)
- Cybermobbing (drohendes oder missbräuchliches Verhalten, das online stattfindet)

Stalking (vgl. <https://www.polizei-beratung.de/>)

Stalking bezeichnet wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. In der Regel handelt es sich beim Stalking nicht um eine klar abzugrenzende Einzeltat. Es setzt sich vielmehr aus einer Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum zusammen, die aus strafbaren Handlungen wie übler Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung, Körperverletzung sowie Nachstellung bestehen können. Mobbing ähnelt zwar dem Stalking, zählt aber nicht dazu. Manchmal geschehen Sachverhalte, bei denen sich Betroffene gestalkt fühlen, die Grenze zur Strafbarkeit jedoch noch nicht überschritten ist. Häufige Motive sind das Ausüben von Macht, Dominanz und Kontrolle sowie das übersteigerte Bedürfnis, von der betroffenen Person wahrgenommen zu werden, Kontakt zu dieser aufzunehmen oder zu halten.