



FRAUD & COMPLIANCE
Management Services GmbH

**VERHALTENSKODEX /
COMPLIANCE-REGELN**

DER

UNION PROGRESSIVER JUDEN

IN DEUTSCHLAND K.D.Ö.R.

Bielefeld, im Juli 2023

INHALTSVERZEICHNIS

1	VORWORT DES VORSTANDES	2
2	PRÄAMBEL	2
3	GELTUNGSBEREICH	3
4	LEITFRAGEN UNSERES HANDELNS	3
5	ACHTSAM SEIN - INSTINKT ZUM SELBSTSCHUTZ	4
6	ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN	4
6.1	Verantwortung	4
6.2	Vertrauen, Wertschätzung und Respekt.....	5
6.3	Offene Aussprache	5
6.4	Umgang mit und Management von Interessenkonflikten.....	6
6.5	Umgang mit und Annahme von Zuwendungen	6
6.6	Umgang mit und Schutz von Informationen/Daten	7
6.7	Mensch und Umwelt	7
7	KONSEQUENZ DER SANKTIONIERUNG BEI FEHLVERHALTEN/RECHTSVERSTÖSSEN	7
8	ANSPRECHPARTNER FÜR DEN VERHALTENSKODEX	8

1 VORWORT DES VORSTANDES

Seit der Gründung im Juni 1997 ist die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. der alleinige unabhängige Dachverband für das liberale, progressive Judentum. Die angeschlossenen Gemeinden und jüdischen Organisationen sind ihre tragenden Säulen.

Wir richten unser progressives jüdisches Leben im Bewusstsein, dass das liberale Judentum vor mehr als 250 Jahren in Deutschland entstanden ist. Dabei sind die 35 Grundsätze unser Maßstab.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben sollen die nachstehenden Compliance-Regeln unser ethischer und rechtlicher Wegweiser sein. Sie enthalten die grundlegenden Regeln für unser Verhalten innerhalb der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. sowie unserer Mitgliedsgemeinden und angeschlossenen Organisationen.

Auf diese Weise wollen wir unsere unabhängige progressive jüdische Haltung ausbauen und erhalten sowie das Ansehen unserer Dachorganisation, der Gemeinden und der angeschlossenen Organisationen stärken und zu einer verlässlichen Partnerin in der jüdischen Gemeinschaft, aber auch im interkonfessionellen Dialog weiterhin fortsetzen.

2 PRÄAMBEL

Ziel dieses Verhaltenskodex ist es, allen Mitgliedern, Mitarbeitenden und Vorstandsmitgliedern bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und interner Vorgaben (= „Compliance“) bei ihrer Tätigkeit und ihrem Handeln für die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. zu unterstützen.

**UNTER „COMPLIANCE“ WIRD DIE EINHALTUNG
GESETZLICHER BESTIMMUNGEN, REGULATORISCHER STANDARDS
UND DIE ERFÜLLUNG WEITERER, WESENTLICHER UND
VON DER INSTITUTION SELBST GESETZTER
ETHISCHER STANDARDS UND ERWARTUNGSHALTUNGEN VERSTANDEN.**

Compliance ist im Selbstverständnis der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. fest verankert und Grundlage für das respektvolle und vertrauensvolle Miteinander und das Handeln. Gesetzesverstöße durch Mitglieder, Mitarbeitende und Vorstandsmitglieder können Konsequenzen verursachen und zu einem Reputationsverlust in der Öffentlichkeit führen.

Dieser Kodex stellt einschließlich der Begriffsbestimmungen in der Anlage zu diesem Kodex allgemeine Leitlinien für das Verhalten mit- und untereinander sowie gegenüber Dritten auf. Er ist als Orientierung und Handlungsleitlinie zu verstehen. Er beinhaltet die Verpflichtung, geltende Gesetze und Vorschriften stets zu beachten und unredlichen bzw. kriminellen Handlungen keinen Nährboden zu geben. Die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. fordert aufrichtiges und ethisch einwandfreies Verhalten bei allen Aktivitäten. Dies bedeutet, verantwortungsbewusst und achtsam zu handeln, mit Sorgfalt, Umsicht, Kompetenz und Engagement, ohne Tatsachen falsch darzustellen oder das eigene Urteil bzw. Entscheidungen sachfremden Erwägungen unterzuordnen oder sich von solchen Erwägungen leiten zu lassen.

Der Verhaltenskodex dient dem Schutz derjenigen Personen, die sich mit der Arbeit des liberalen Judentums in den Mitgliedsgemeinden und Organisationen sowie in der Dachorganisation beschäftigen.

Die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. trägt dafür Sorge, dass den Mitgliedern und Mitarbeitenden aus der Einhaltung des Verhaltenskodex kein Nachteil erwächst. Hinweisen auf Verstöße gegen Gesetze oder interne Compliance-Richtlinien wird sorgfältig nachgegangen. Auf festgestellte Verstöße reagieren wir angemessen und unter Beachtung rechtlicher Vorgaben.

3 GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigte, ehrenamtliche Mitarbeitende und Mitglieder der Gemeinden und Organisationen der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R..

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur von „Beschäftigten“, „Mitarbeitenden“ oder „Mitgliedern“ gesprochen, jedoch beziehen sich alle Aussagen stets auch auf die Vorstandsmitglieder sowie alle natürlichen Personen, die Mitglieder (Mitgliedervertretende) in den einzelnen Gemeinden und Organisationen sind, die wiederum Mitglieder der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. sind.

4 LEITFRAGEN UNSERES HANDELNS

Bei der Umsetzung der vorstehend definierten Ziele, Werte und dem Selbstverständnis sind beim eigenen Handeln die Beantwortung der nachstehenden Leitfragen stets zu berücksichtigen:

Leitfragen zur Beurteilung des eigenen Handelns und Verhaltens
• Ist meine Handlung gesetzlich erlaubt und entspricht diese dem Verhaltenskodex (sowie anderen geltenden Richtlinien) der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R.?
• Habe ich das „Gefühl“, dass meine Handlung richtig ist und kann ich dies auch begründen?
• Könnte ich meine Handlungsweise gegenüber anderen in der Union oder Dritten erläutern und verteidigen/rechtfertigen, wenn ich später hierzu befragt werde?
• Könnte ich mich wegen dieser Handlungsweise angreifbar machen oder birgt diese mögliche (Reputations-)Risiken für die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. und/oder für mich selbst?
• Entspricht mein Verhalten den Anforderungen an einen wertschätzenden, respektvollen und fairen Umgang gegenüber anderen?

Sofern diese Fragestellungen im Sinne eines gesetzeskonformen sowie im Geiste dieses Verhaltenskodex gewünschten Verhaltens nicht entsprechend oder nicht eindeutig zu beantworten sind, ist das eigene Handeln und Verhalten zu überdenken, erforderlichenfalls anzupassen oder ggf. mit der Ombudsperson gemäß nachstehendem Kapitel 8 zu besprechen.

5 ACHTSAM SEIN - INSTINKT ZUM SELBSTSCHUTZ

Im Rahmen der Tätigkeit der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. erwachsen aus den diversen religiösen, rechtlichen und satzungsmäßigen Anforderungen heraus die Verpflichtung und Verantwortung für

- den **Schutz der ehrlichen und integren Mitarbeitenden und Mitglieder,**
- den **Schutz von Image und Reputation unserer Körperschaft** sowie
- den **Schutz der Werte und des Vermögens unserer Körperschaft.**

Vor diesem Hintergrund resultiert hieraus das Erfordernis eines dreigeteilten Achtsamkeitsansatzes:

Achtsam sein!
• Achtsam sein und handeln in Bezug auf/für sich selbst!
• Achtsam sein und handeln gegenüber allen anderen!
• Achtsam sein und handeln in Bezug auf die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R.!

Eine Vielzahl an Entscheidungen im Arbeitsalltag, zu denen es keine abschließenden internen oder externen Vorgaben geben kann, beruhen auf persönlicher Integrität und einem gesunden Urteilsvermögen. Dieser Verhaltenskodex dient im besonderen Maße dazu, bei derartigen Entscheidungen eine Hilfestellung zu geben.

Die wirksame und verantwortungsbewusste Umsetzung der bestehenden Regelungen dient insbesondere dem eigenen Schutz des Handelnden sowie insgesamt aller Mitarbeitenden und Mitglieder. Ausgehend hiervon hilft der „Instinkt zum Selbstschutz“ jedes Einzelnen auch dem Schutz der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. und deren Werten und Überzeugungen.

6 ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN

Die in den nachstehenden Abschnitten beschriebenen allgemeinen Verhaltensregeln entsprechend dem Sinn nach auch den Inhalten und dem Selbstverständnis der veröffentlichten 35 Grundsätze der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. und ergänzen diese Grundsätze.

6.1 Verantwortung

Die Reputation und der Erfolg der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. werden wesentlich durch das einwandfreie Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden und Mitgliedervertretende geprägt. Durch die Missachtung oder einen Verstoß gegen geltende Gesetze, Richtlinien und interner Vorgaben, sowie auch schon bereits durch unangemessenes Verhalten oder den bloßen Anschein eines solchen Verhaltens in der Öffentlichkeit, kann der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. oder ihrer Mitglieder ein erheblicher materieller und/oder immaterieller Schaden entstehen. Die konsequente Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und interner Vorgaben ist Bestandteil der täglichen Arbeit, um Reputationsverluste oder materielle Verluste zu verhindern, die im Extremfall sogar den Bestand der Institution gefährden können.

Alle Mitarbeitende und Mitgliedervertretende achten in der Öffentlichkeit darauf, die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. vor negativen Wahrnehmungen zu schützen. Dies gilt insbesondere auch im Internet / World-Wide-Web sowie bei der Nutzung von Social-Media-Plattformen.

6.2 Vertrauen, Wertschätzung und Respekt

Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein (Arbeits-)Umfeld, das von Respekt, Wertschätzung und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt wird und alle Mitarbeitende und Mitgliedervertreter mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen jedweder Art werden zu keinem Zeitpunkt toleriert.

Entscheidungen, z. B. Personaleinstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, werden frei von jeglicher Diskriminierung getroffen. Die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. duldet keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und Mitgliedervertreter aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, einer Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion¹ oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen. Zudem wird jegliche Form von Machtmissbrauch abgelehnt und nicht toleriert.

6.3 Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert oder sogar vermieden wird. Unter Fehlverhalten verstehen wir sowohl gesetzeswidriges als auch unredliches Verhalten. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende und Mitgliedervertreter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an eine nächsthöhere Instanz wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Bestehen seitens der Mitarbeitenden oder Mitgliedervertretenden trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Ansprechperson im direkten Umfeld zu thematisieren, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die nachstehend in Kapitel 8 in diesem Kodex aufgeführt ist.

Wenn von Mitarbeitenden oder Mitgliedervertretenden eine private bzw. persönliche Meinung geäußert wird, sollte diese ausdrücklich als solche gekennzeichnet werden.

¹ In einigen Fällen kann aus sachlichen Gründe bzw. aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften eine jüdische Abstammung und/oder Religion erforderlich sein, z. B. für die Besetzung bestimmter Funktionen.

6.4 Umgang mit und Management von Interessenkonflikten

Alle Mitarbeitende und Mitgliedervertretenden sind den Zielen, Grundsätzen und Werten der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch (Geschäfts-)Chancen, die der Institution zustehen, für sich nutzen. Im Grundsatz sind somit Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können.

Mitarbeitende und Mitgliedervertreter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder den Vorstand der entsprechenden Gemeinde oder Institution davon transparent in Kenntnis zu setzen, um adäquat reagieren und den Konflikt lösen zu können.

6.5 Umgang mit und Annahme von Zuwendungen

Zuwendungen im Sinne dieser Richtlinie in Form von Geschenken oder Einladungen sind grundsätzlich durchaus üblich. Deren Annahme in geringem Umfang ist auch ein Gebot der Höflichkeit. Gleichwohl sind die Grenzen zwischen Pflichterfüllung und Korruption bis hin zur strafbaren Vorteilsgewährung fließend. Geschenke dürfen Mitarbeitende und Mitgliedervertretende weder erbitten noch fordern.

Die nachstehenden Grundsätze sollen im Rahmen der Selbsteinschätzung und Eigenverantwortung bei der (Erst-)Einschätzung der Zulässigkeit einer Zuwendung helfen:

GRENZEN DER ZULÄSSIGKEIT VON ZUWENDUNGEN
Mitarbeitende und Mitgliedervertreter dürfen Zuwendungen nicht annehmen, wenn
<ul style="list-style-type: none"> • bereits der bloße Eindruck entstehen könnte, dass dies als Gegenleistung für ein bestimmtes, vom Zuwendenden gewünschtes Verhalten gewährt wird. • die Grenzen der (Geschäfts-)Üblichkeit und der persönliche Lebenszuschnitt vom Zuwendungsgebenden und Zuwendungsempfangenden überschritten werden. • mit der Zuwendung eine verbundene Beeinflussung von Entscheidungen der Institution nicht ausgeschlossen werden kann. • bei der Zuwendung ein illegaler oder anrüchiger Hintergrund nicht ausgeschlossen werden kann.

In diesem Verhaltenskodex können nicht alle denkbaren Einzelvorgänge und Situationen beschrieben werden. Es wird daher von allen Mitarbeitenden und Mitgliedervertreter erwartet, dass die oben beschriebenen Grundsätze in Zweifelsfällen beachtet werden, erhaltene und/oder angebotene Zuwendungen transparent offengelegt und ggf. Unterstützung bei Vorgesetzten bzw. anderen benannten Ansprechpersonen eingeholt wird.

6.6 Umgang mit und Schutz von Informationen/Daten

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art. Als geschütztes, geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Dies schließt u. a. die Software, grafische Arbeiten, technische Lösungen, Websites und deren Inhalte ein. Das geistige Eigentum ist durch Gesetze (u. a. durch das Urheberrecht, aber auch durch Marken- oder Patentrechte) sowie das Geschäftsgeheimnis geschützt.

Als Verletzung geschützten, geistigen Eigentums gilt beispielsweise die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis. Darüber hinaus schließt dies die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von geschütztem, geistigem Eigentum mit ein.

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum) von Mitarbeitenden, Mitgliedern oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, halten sich an die geltenden Datenschutzbestimmungen.

6.7 Mensch und Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Mitgliedervertreter und Dritter, mit denen wir in Kontakt stehen.

7 KONSEQUENZ DER SANKTIONIERUNG BEI FEHLVERHALTEN/RECHTSVERSTÖSSEN

Rechtsnormverstöße und Fehlverhalten im Sinne dieses Verhaltenskodexes werden nicht toleriert. Das bedeutet, jeder Verstoß, insbesondere unredliche bzw. strafbare Handlungen von Beschäftigten und Externen, wird analysiert und kann zivil-, arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen haben.

Begründete Hinweise auf mögliche Verstöße sind seitens der Mitglieder der einzelnen Gemeinden sowie in den einbezogenen Institutionen jeweils an das Vorstandsorgan der betroffenen Gemeinde bzw. Institution zu melden. Zudem besteht die Möglichkeit, sich an den Vorstand oder die Geschäftsführung der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. oder an die Ombudsperson zu wenden (Kontaktdaten siehe nachstehend in Kapitel 8).

Eine weitere Instanz kann in Einzelfällen ein anerkanntes Bet Din („Rabbinatsgericht“) sein.

8 ANSPRECHPARTNER FÜR DEN VERHALTENSKODEX

Die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. bietet stets eine offene Tür, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Vorschläge zur Verbesserung von (Compliance-)Prozessen zu machen.

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz oder von Mitgliedern (auch gegenüber Dritten) können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Ansprechpersonen vor Ort gelöst werden.

Mitarbeitende und Mitglieder, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes (insbesondere gesetzeswidriges sowie unredliches) Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Mitarbeitende und Mitglieder, die entsprechende Nachteile erfahren haben, sollten sich an den Vorstand wenden.

Als Ansprechperson zu jeglichen Fragen des Verhaltenskodex steht der Vorstand Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. zur Verfügung. Ansprechperson ist dazu angehalten und verpflichtet, auf Wunsch, die Anfrage streng vertraulich zu behandeln.

Bei bestimmten Themen, insbesondere solchen, die sensible oder unredliche Handlungen und Verhaltensweisen betreffen, kann es besser sein, diese außerhalb des eigenen (lokalen oder persönlichen) Umfelds anzusprechen. Hierfür steht allen Mitarbeitenden und Mitgliedern eine neutrale Ombudsperson als Ansprechmöglichkeit zur Verfügung.

Kontaktdaten Ombudsperson
Herr Michael Schur
compliance@liberale-juden.de

Bielefeld. im Juli 2023



FRAUD & COMPLIANCE
Management Services GmbH

ANLAGE

ZUM

VERHALTENSKODEX / COMPLIANCE-REGELN

DER

UNION PROGRESSIVER JUDEN

IN DEUTSCHLAND K.D.Ö.R.

„BEGRIFFSBESTIMMUNGEN“

1. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Die nachstehenden Begriffsbestimmungen geben eine Orientierung, was die Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R. unter relevanten Begrifflichkeiten verstehen und dienen dazu, ein möglichst einheitliches Grundverständnis für die Verwendung der Begrifflichkeiten im Sinne dieser Compliance-Regeln bzw. dieses Verhaltenskodex herzustellen.

1.1 Compliance

Der Begriff „Compliance“ steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischen Standards und die Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel von der Institution selbst gesetzter ethisch-moralischer Standards und Anforderungen. Hierzu gehören ausdrücklich auch die Einhaltung der veröffentlichten 35 Grundsätze der Union progressiver Juden in Deutschland K.d.ö.R..

1.2 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sind definiert als Gegebenheiten, die ein Risiko dafür schaffen, dass professionelles Urteilsvermögen oder Handeln, welches sich auf ein primäres Interesse der Institution bezieht, durch ein sekundäres Interesse unangemessen beeinflusst wird.

Ein Interessenkonflikt besteht bereits, wenn das Risiko der Beeinflussung besteht und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung tatsächlich auch stattgefunden hat. Sekundäre Interessen müssen dabei nicht materieller oder speziell finanzieller Art sein, sie können auch nichtmaterieller Art sein (Beispiele dafür sind u. a. der Wunsch, nahestehende Personen/Freunde zu unterstützen).

Ein Interessenkonflikt liegt also dann vor, wenn ein Mitarbeitender/Mitglied Interessen im eigenen Sinne wahrnimmt, die der gleichzeitigen sorgfältigen und objektiven Wahrnehmung der Interessen und Werten der Institution zuwiderlaufen.

1.3 Zuwendungen

Unter Zuwendungen, die grundsätzlich in beide Richtungen sowohl angenommen als auch gewährt werden können, werden insbesondere sämtliche

- Geld- oder Sachgeschenke/-leistungen,
- Einladungen (beispielsweise zu Essen, Reisen, Übernachtungen, Veranstaltungen, etc.), Vergünstigungen (beispielsweise Rabatte, Provisionen sowie unentgeltliche bzw. verbilligte Nutzung von Anlagen oder Einrichtungen von Dritten zu privaten Zwecken)

verstanden.

Dies gilt auch für Vorteile von dritter Seite zu Gunsten von Personen, die den Mitarbeitenden und/oder Mitgliedern nahestehen.

Dabei sind grundsätzlich auch Spenden, Sponsoringleistungen sowie Stipendien und sonstige individuelle Förderungen sowie bevorzugende Personal-/Auswahlentscheidungen geeignet, um Interessenkonflikte hervorzurufen und Entscheidungs-/Meinungsfindungen zu beeinflussen.

1.4 Mobbing

Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist oder sich unterlegen fühlt und von einer oder mehreren anderen Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen und verletzt wird. Dazu gehört auch Cybermobbing.

Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe von Personen gemeinsam ausgehende systematische Diskriminieren, Schikanieren oder Anfeinden, welche negative Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben oder haben können.

1.5 Diskriminierung

Diskriminierungen können unmittelbar auf eine Person bezogen sein oder mittelbar z. B. durch Vorschriften, Handlungsweisen und Gegebenheiten erfolgen, die dem Anschein nach neutral sind, einschließlich fehlender Barrierefreiheit, die nicht allein mit hindernisfrei im physikalischen Sinne gleichzusetzen ist, sondern auch Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Nutzbarkeit bedeutet (bezogen auf Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsprozesse, Kommunikation und Information).

Eine benachteiligende Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber einer anderen Person aus Gründen wie z. B. der nationalen, regionalen oder ethno-kulturellen Herkunft, rassistischer Zuschreibung, des Aussehens, des Geschlechts, der sexuellen Identität, einer Behinderung, einer Krankheit, der sozialen Herkunft, der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung, der politischen Gesinnung oder des Lebensalters.

Eine würdeverletzende Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde von Menschen und/oder ihrer Rechte und Freiheiten. Dazu zählen auch Belästigungen, durch die ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung, Beleidigung, Sexualisierung oder Unterdrückung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Würdeverletzende Diskriminierung können z. B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt sein.

1.6 Machtmissbrauch

Der Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen - über welche man Macht ausüben kann - zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder nahestehenden Personen persönliche Vorteile zu verschaffen.

Ein Missbrauch von Macht kann auch entstehen, wenn eine Person mehrere verantwortliche Positionen in unterschiedlichen Institutionen wahrnimmt („Ämterhäufung“) und sich hierdurch divergierende Interessenlagen ergeben und somit ein Interessenkonflikt entstehen kann.

Bielefeld, im Juli 2023