

## Richtlinie Interessenkonflikt und sexuelle Beziehungen zwischen Akademieangehörigen<sup>1</sup>

§ 1 Im Gegensatz zu Diskriminierung, Mobbing oder sexuellen Übergriffen ist die Aufnahme von sexuellen Beziehungen zwischen Akademieangehörigen dem Grunde nach eine Privatangelegenheit, welche die Interessen der Universität nicht berührt oder zu berühren hat. Es gibt jedoch Umstände, in denen die Interessen der Universität von solchen Beziehungen betroffen sind, insbesondere in Situationen, in denen die Universität darauf angewiesen ist, dass ihre Angehörigen über andere Universitätsangehörige Beurteilungen aussprechen und/oder als Dienstvorgesetzte verantwortlich sind.

Wenn zwei (oder mehrere) Personen, die eine sexuelle Beziehung haben, in einem Student\_in/Lehrende\_r oder Betreute\_r/Betreuende\_r Verhältnis, oder in einem Mitarbeiter\_innen/Vorgesetzter\_em Verhältnis zueinander stehen, so haben sie Schritte zu setzen, die den Interessenkonflikt, der in so einer Situation gegeben ist, beseitigt.

§ 2 Der\_die Lehrende, Betreuer\_in bzw. Akademieangehörige muss den Interessenkonflikt gegenüber ihren/seinen Vorgesetzten (in der Regel der\_die Abteilungsleiter\_in oder Institutsleiter\_in) offenlegen und sicherstellen, dass sie niemals die Arbeits- bzw. Studienleistung ihrer gegenwärtigen und/oder vergangenen Sexualpartner\_innen bzw. Beziehungspartner\_innen *alleine* beurteilen. Wenn der\_die Akademieangehörige bzw. Betreuende den Interessenkonflikt offenlegt, muss er oder sie nur so viel Information über die Beziehung geben, wie es nötig ist, sodass der\_die Vorgesetzte die angemessenen Entscheidungen treffen kann.

Es muss offengelegt werden, dass eine persönliche sexuelle Beziehung besteht, und dass es dadurch einen Interessenkonflikt gibt. Diese Offenlegung ist streng vertraulich zu behandeln und ist anderen Universitätsmitgliedern nicht mitzuteilen, außer diese sind von etwaig zu treffenden Entscheidungen betroffen, oder es ist notwendig um etwaige andere Interessenkonflikte zu verhindern.

Möglichkeiten um Interessenkonflikte aufzulösen bestehen zum Beispiel darin, die Person, die die Verantwortung von Begutachtung, Betreuung, Dienstaufsicht, Evaluierung, oder Beratung trägt, von dieser Verantwortung in Bezug auf den\_die Beziehungspartner\_in zu entbinden bzw. diese Verantwortung einem\_einer anderen Akademieangehörigen oder auch einem Team aus Akademieangehörigen zu übertragen; oder eine zusätzliche, übergeordnete Instanz zur Begutachtung, Betreuung, etc. zu etablieren.

§ 3 Sollten Akademieangehörige die Offenlegung einer persönlichen, sexuellen Beziehung im oben genannten Sinne verabsäumen, und somit ein Interessenkonflikt entsteht, handeln sie dieser Richtlinie zuwider. Diese Zuwiderhandlung kann dienst- und personalrechtliche Folgen nach sich ziehen.

§ 4 Diese Richtlinie tritt am 12. Juni 2019 in Kraft

---

<sup>1</sup> Adaptierte Form von Artikel 8 der CEU Policy on Harassment, Central European University official document P-1402-1, S.4-5. (<https://documents.ceu.edu/documents/p-1402-1>, letzter Besuch 6.6.2019)

## **Conflict of Interest and Sexual Conduct among Members of the University Community<sup>2</sup>**

**§1** In contrast with sexually harassing conduct, sexual activity among consenting adults within the University Community is, in general, a private matter beyond the legitimate interests of the University. There are occasions, however, when the interests of the University may be seriously implicated in these relationships, particularly where the University relies on members of the community to make judgments about others. If two people are in a sexual relationship and in a student/academic staff member or supervisee/supervisor relationship, then they must take steps to ensure that the conflict of interest created by such a situation is removed.

**§2** The academic staff member or supervisor should disclose the conflict of interest to their own supervisor - usually the Unit Head - and should ensure that they never evaluate alone the work performance of their current or former sexual or romantic partners. When an academic staff member or supervisor discloses a conflict of interest, she or he is required to supply only as much information as is necessary to enable their supervisor to make appropriate decisions. It need only establish that a personal relationship exists, and that it thereby gives rise to a conflict of interest. The discussion is confidential, and will not be relayed to other members of the University Community except as may be required for decision-making in order to prevent conflict of interest. Ways to eliminate conflicts of interest may include, but are not limited to transfer of supervisory, decision-making, oversight, evaluative, or advisory responsibilities to another member of the University Community or team of University Community members; or providing an additional layer of oversight to the supervisory role.

**§ 3** If staff members fail to take such steps and a conflict of interest is created, this will be a violation of the present Policy and can have serious consequences.

**§ 4** This policy will enter into force on 12<sup>th</sup> of July 2019

Das Rektorat:  
Mag. Eva Blimlinger  
Mag. Dr. Andrea B. Braidt MLitt  
Dr. Karin Riegler

---

<sup>2</sup> (<https://documents.ceu.edu/documents/p-1402-1>, last visit 6.6.2019)