

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

vom 20.01.2011

Der Senat der Universität Ulm hat aufgrund von § 19 Abs. 1 Satz 1 LHG in seiner Sitzung am 20.01.2011 die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beschlossen.

Vorbemerkung zum Sprachgebrauch:

Nach Art. 3 Abs. 2 GG sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Ordnung gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Präambel

Die Universität Ulm fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie bekennt sich damit zum Gleichstellungsauftrag in § 4 des Landeshochschulgesetzes Baden - Württemberg. Für die Beschäftigten der Universität gelten das AGG sowie die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ in der jeweiligen Fassung.

Die Universität Ulm hat sich mit der am 20.01.2011 vom Senat verabschiedeten Richtlinie verpflichtet, auch die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Ulm stehenden vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen und sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken. Insbesondere stehen die folgenden Personengruppen unter dem Schutz dieser Richtlinie: Studierende und Personen, die Forschungs- und Lehraufgaben vorübergehend oder gastweise nachgehen sowie Gäste.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gilt für alle Mitglieder, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Ulm stehen und für Angehörige der Universität in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang und findet auch Anwendung bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Dritte (Nichthochschulangehörige).

§ 2 Begriffsbestimmung

1. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betreffenden Person verletzt.

2. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird durch die folgenden, exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert:

Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, insbesondere

- verbale, bildliche oder elektronische Präsentationen pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in der Universität und auf dem Universitätsgelände

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund

Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

3. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. in Studium und Lehre) unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen, sind besonders schwerwiegend.

§ 3 Grundsatz

1. Die Universität Ulm ist bestrebt, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und deren Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden.

2. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.

3. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes und zugleich eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamteten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden.

4. Alle Universitätsmitglieder, insbesondere mit Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben und/oder abgestellt werden und als Rechtsverletzung behandelt werden.

§ 4 - Rechte der betroffenen Personen

1. Betroffene werden ermutigt, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den folgenden zuständigen Stellen der Universität zu beschweren:

- Hochschulleitung
- Dekane
- Gleichstellungsbeauftragte
- Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten

2. Die angerufenen Stellen sind verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, Vorfälle im Einverständnis mit der betroffenen Person an die nächste zuständige Stelle innerhalb der Universität zu

melden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Zuständigkeit frühzeitig einzuschalten, vorausgesetzt, dass die betroffene Person sich nicht ausdrücklich dagegen ausspricht.

3. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs gemäß § 5 Ziff. 1, erster Spiegelstrich dieser Richtlinie gewahrt. In diesem Fall kann die betroffene Person sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

4. Die Identität der betroffenen Person darf Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden nur im Rahmen deren Verfahrenszuständigkeiten und nur durch die hierfür legitimierten Personen übermittelt werden.

5. Ist es geboten, über ein Beratungsgespräch vorgenannter Art hinaus weitergehende Maßnahme zu ergreifen, darf derjenigen Person, der die sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorgeworfen wird, der Name der betroffenen Person nur mitgeteilt werden, wenn dies für ihre sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist.

6. Es muss sichergestellt sein, dass seitens der Universität der betroffenen Person und ihrer Vertrauensperson keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit den vorgenannten betroffenen Personen erfolgen.

7. In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der beschwerdeführenden Person handeln. Diese soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ihr geeigneter Schutz zugesichert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Entscheidung im Rahmen ihrer Zuständigkeit einzubeziehen.

8. Das Recht der betroffenen Person, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

§ 5 Maßnahmen der Universität in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person

1. Erhält eine unter § 4 Ziff. 1 zuständige Stelle von dem Verdacht einer sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt Kenntnis, kann sie folgende Maßnahmen ergreifen:

- unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person ein persönliches Gespräch mit der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens führen
- persönliches Gespräch mit der betroffenen Person und derjenigen Person, der die sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorgeworfen wird, im Beisein einer Person aus der zuständigen Stelle

Die zur ersten Entgegennahme zuständigen Stellen legen den Sachverhalt zugrunde, der vorgetragen wird und stellen keine eigenen Sachverhaltsermittlungen an. Vor der Eröffnung von formellen Maßnahmen hat der Betroffene ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität.

2. Das formelle Verfahren wird in der Regel durch den Betroffenen bei der Universitätsverwaltung eingeleitet. Als formelle Maßnahmen stehen der Universität unter Berücksichtigung der Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Maßnahmen, die sich im Einzelnen nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen richten, insbesondere zur Verfügung:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristlose oder fristgerechte Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Strafanzeige durch den Präsidenten der Universität.

3. Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden, wenn diese es wünscht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren, es sei denn die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen. Die Universität hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu ergreifen.

4. Die Universität bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

5. Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Universitätsleitung.

§ 6 Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe

1. Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Beschlussfassung durch den Senat in Kraft.

2. Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Ulm veröffentlicht. Sie wird bei Einstellungen bzw. Amtsantritt sowie bei Studien-, Promotions-, Habilitations- und Stipendiumsbeginn in geeigneter Form bekannt gegeben.

Ulm, den 26.01.2011

gez.

Prof. Dr. Karl-Joachim Ebeling
- Präsident -