

Leitlinie der Universität Hildesheim zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- Verabschiedet vom XVIII. Senat am 10.07.2013 -

Präambel

Die Universität Hildesheim wirkt auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden sowie der weiteren Mitglieder und Angehörigen hin und fördert eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre.

Sie setzt sich daher für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter¹ Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ein und setzt die Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konsequent um. Ein transparentes auf Deeskalation angelegtes Verfahren mit einem niedrighschwelligem Beratungsangebot soll sowohl Opfer als auch Beschuldigte schützen, indem es erstere ermutigt, Übergriffe anzuzeigen, und es gleichzeitig die Möglichkeit bietet, im Zuge einer Kontextklärung Missverständnisse aufzuklären, bevor es zu einer rechtswirksamen Meldung bei der Beschwerdestelle nach dem AGG kommt.

1. Grundsätze

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind an der Universität Hildesheim und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher und hochschulrechtlicher Nebenpflichten und werden als solche verfolgt.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung wirken in ihrem jeweiligen Bereich im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegen.

Von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene werden ermutigt, diese nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren. Sie haben das Recht sich zu beschweren.

2. Geltungsbereich

Die Leitlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim sowie deren Besucher_innen. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Belästi-

¹ Der Begriff *sexualisiert* meint, dass Gewaltaspekte nicht ihren Ursprung in der Sexualität haben, jedoch hier mittels sexueller Handlungen zum Ausdruck gebracht werden. (vgl. Wikipedia „Sexueller Missbrauch“, 1. Begriff)

gung, Diskriminierung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität Hildesheim ist.²

3. Begriffsbestimmung

Sexualisierte Belästigung ist jede unerwünschte sexuell bestimmte Handlung, die in verbaler, nonverbaler oder physischer Form die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft.

Findet sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen statt, gilt dies als besonders schwerwiegend. Die strafrechtlichen Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt umfassen vielfältige Verhaltensweisen und Handlungen. Hierzu zählen insbesondere:

- sexuell entwürdigende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper oder deren Intimleben
- die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen. Hiervon ausgenommen sind in Lehrveranstaltungen verwendete Medien und Inhalte.
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

4. Allgemeine Maßnahmen und Prävention

- Die Universität Hildesheim sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, indem sie die Thematik in unterschiedlichen Gremien, Foren und Ebenen diskutiert.
- Die Beschwerdestelle nach dem AGG informiert die Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim regelmäßig über die Bestimmungen des AGG.
- Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim sind aufgefordert, bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie zu unterstützen.

² Eine Ausnahme bezüglich des Geltungsbereichs bildet die Maßnahme des Hausverbots. Diese kann auch in Fällen, in denen alle beteiligten Personen weder Mitglied noch Angehörige der Universität Hildesheim sind, Anwendung finden.

- Im Rahmen der internen Weiterbildung der Universität wird die Thematik sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt berücksichtigt.
- Bedingungen in den Gebäuden und auf dem Gelände der Universität, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten jeweils unverzüglich beseitigt. Bei der Planung von Neubauten wird die Problematik angemessen berücksichtigt.
- Die Universität Hildesheim unterbindet das Anbringen und Auslegen von sexistischen oder pornographischen Darstellungen in ihren Gebäuden. Mitglieder und Angehörige, die Darstellungen dieser Art an der Universität vorfinden, können sich an die unter Pkt. 5 genannten Ansprechpersonen wenden.

5. Beratung und Ansprechpartner_innen

Die Ansprechpartner_innen sind erste Anlaufstelle für von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene und für Personen, die Vorfälle dieser Art beobachtet oder von diesen Kenntnis bekommen haben. Sie bieten die Möglichkeit zu einer vertraulichen Beratung über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten der betroffenen Personen und informieren über den offiziellen Beschwerdeweg sowie über auf diesen Bereich spezialisierte Beratungsangebote.

Ansprechpartner_innen im Falle sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind neben der Gleichstellungsbeauftragten bis zu vier von der Kommission für Gleichstellung ausgewählte und vom Präsidium bestätigte Personen. Diese Personen sollen möglichst unterschiedlichen Geschlechtes sein. Es ist sicherzustellen, dass diese Ansprechpartner_innen entweder eine hinreichende fachliche Qualifikation vorweisen können oder durch geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert werden. Es ist unter dieser Voraussetzung erwünscht, dass sich auch Studierende oder Mitglieder der Verwaltung als Ansprechpartner_innen engagieren.

Die o. g. Ansprechpersonen unterliegen der Schweigepflicht. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden.

Die Ansprechpartner_innen legen den Sachverhalt zugrunde, den die/der Betroffene vorträgt, und berücksichtigen dabei den Kontext des Vorfalls.

Auf Wunsch der betroffenen Person kann die Ansprechperson ein persönliches informelles Gespräch zwischen ihr und der beschuldigten Person herbeiführen und begleiten. In diesem Rahmen gibt es die Möglichkeit, etwaige Missverständnisse aufzuklären.

Weitere Schritte und Maßnahmen dürfen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen eingeleitet werden.

Vor Eröffnung des offiziellen Beschwerdeverfahrens hat die/der Betroffene ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität.

Wenn Betroffene sich dazu entschließen, ein Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch von der von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechperson begleitet.

Die Ansprechpartner_innen sind mit Zustimmung der betroffenen Person berechtigt, das offizielle Beschwerdeverfahren einzuleiten.

6. Offizielles Beschwerdeverfahren

Eine offizielle Beschwerde³ ist an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu richten.

Das Verfahren wird i. d. R. durch die betroffene Person durch Erhebung der Beschwerde bei der Beschwerdestelle nach dem AGG eingeleitet. Die Beschwerde kann in mündlicher oder schriftlicher Form vorgetragen werden. Auf Wunsch der betroffenen Person kann das Beschwerdeverfahren auch durch die ins Vertrauen gezogene Ansprechperson eingeleitet werden.

Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerdeführende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsangebote durch Interessensvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Alle weiteren Schritte und Maßnahmen des Verfahrens sollen im Einvernehmen mit ihr erfolgen.

Die beschuldigte Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel aufgefordert, innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich Stellung zu nehmen. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle nach dem AGG unverzüglich ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person.

Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechtigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden oder zur Durchführung arbeitsrechtlicher Verfahren (Abmahnung, Kündigung) preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

³ Im Sinne des § 13 (1) AGG und § 42 (6) NHG.

Der Sachverhalt ist unter Berücksichtigung aller Tatsachen und Möglichkeiten hinreichend aufzuklären. Oberstes Ziel ist dabei die objektive Feststellung der belastenden und entlastenden Umstände. Die Ermittlungen sind zügig und zeitnah zu den dem Verfahren zugrunde liegenden Ereignissen zu führen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Einvernehmen mit den Betroffenen über jede Beschwerde und den Verlauf des gesamten Verfahrens rechtzeitig und umfassend informiert.

Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage, formuliert die Beschwerdestelle nach dem AGG einen Entscheidungsvorschlag an die Hochschulleitung.

7. Maßnahmen und Konsequenzen

Auf Grundlage des AGG und des Entscheidungsvorschlags der Beschwerdestelle entscheidet die Hochschulleitung, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person ergriffen werden.

Werden im Zusammenhang mit einer Beschwerde Maßnahmen ergriffen, ist sicherzustellen, dass der Beschwerde führenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile bzw. Nachteile im Studium entstehen.

Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

8. Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt nach ihrer Verabschiedung durch den Senat am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Hildesheim in Kraft.

Anhang

Beschwerdeverfahren im Falle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (vgl. Abschnitt 5. und 6.)

