

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Greifswald

Präambel

Die Universität Greifswald verpflichtet sich die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und fördert Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeitsklima schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

Inhaltsübersicht

- § 1 Allgemeine Selbstverpflichtung
- § 2 Begriffsbestimmung
- § 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen
- § 4 Vorbeugende Maßnahmen
- § 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- § 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen
- § 7 Maßnahmen und Sanktionen
- § 8 Unterstützung der betroffenen Personen
- § 9 Schlussbestimmungen

§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung

(1) Die Universität Greifswald verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.

(2) Diese Richtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (§ 3 Grundordnung der Universität Greifswald) sowie Besucher/innen und Gäste. Sie findet Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Angehörige der Universität einschließlich der Studierenden und durch Dritte. Die Richtlinie soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG M-V) konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis, insbesondere Studierende, extern Promovierende und Stipendiat/innen, treffen.

(3) Die Richtlinie gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der Universität.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und ein Klima der

Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft.

(2) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind:

- a) sexualisierter und herabwürdigender Sprachgebrauch z. B. in Verallgemeinerungen, Witzen oder Sprüchen,
- b) entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- c) unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die mit entwürdigender Absicht der Präsentierenden gezeigt werden,
- e) unerwünschte Körperkontakte,
- f) unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- g) Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund,
- h) Vergewaltigung.

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

(3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind besonders schwerwiegend. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

(4) Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehre, Studium und Prüfungen zu Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung einzuhalten.

§ 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen

(1) Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Menschen jeglichen Geschlechts auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen dar.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen

Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Universitätsbereich zu respektieren.

§ 4 Vorbeugende Maßnahmen

(1) Die Universität informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

(2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität; diese stellt ein Element bei der Beurteilung von Personal nach der entsprechenden Richtlinie des Landes dar. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Universität informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(3) Die Universität ergreift Maßnahmen, um in ihren Gebäuden und Anlagen Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

(4) Die Universität führt in regelmäßigen Abständen eine möglichst breite Umfrage zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter ihren Mitgliedern durch. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

(5) Die Universität unterstützt finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Greifswald.

§ 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(1) Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einer der in den Absätzen 4 bis 6 genannten Personen unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem Willen der/des Betroffenen widerspricht.

(2) Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu berichten, sich an die in den Absätzen 4 bis 6 genannten Personen zu wenden und sich bei der Universitätsleitung zu beschweren.

Betroffene sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.

(3) Im Fall einer Beschwerde wegen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist für die Aufklärung des Sachverhaltes und für die Beratung der Universitätsleitung über die Ergreifung von Maßnahmen und Sanktionen eine Fallkommission einzuberufen. Die Fallkommission setzt sich zusammen aus einer Vertretung des

Personalreferats, einer Vertretung des Justizariats, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des AGG-Beauftragten. Bei Bedarf ist ein/e Vertreter/in der studentischen Selbstverwaltung (AStA, Fachschaftsräte) heranzuziehen. Wird kein Strafverfahren durchgeführt, klärt die Fallkommission auch den Sachverhalt auf.

(4) Betroffene können sich an die AGG-Beschwerdestelle i.S.d. § 13 AGG, an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder an die Fakultätsbeauftragten, an den Personalrat oder an das Personalreferat wenden. Diese beraten die Betroffenen, leiten Mitteilungen mit Einverständnis der Betroffenen der Fallkommission zu und sind über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren. Die Stelle, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die beschwerdeführende Person unverzüglich über das Ergebnis der Untersuchung der Fallkommission.

(5) Betroffene Studierende können sich an die Organe der studentischen Selbstverwaltung (AStA, Fachschaftsräte) wenden. Absatz 4 Satz 2 gilt für diese entsprechend.

(6) Betroffene können sich unmittelbar an die Universitätsleitung wenden.

(7) Der/die Rektor/in benennt einen männlichen Mitarbeiter als weiteren Ansprechpartner und Vertrauensperson für Personen, die von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffen sind.

(8) Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, die auf dem Vorwurf sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt basieren, dürfen allein von dem/der Rektor/in veranlasst werden.

§ 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen

(1) 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 preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, jedenfalls begleiten lassen.

(2) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.

(3) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen. Gleiches gilt für Weigerungen Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwider laufen (vgl. § 16 AGG).

(4) In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese ist jedoch zu informieren; ihr ist geeigneter Schutz zuzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend zu informieren.

(5) Das Recht der betroffenen Person, andere Rechtsmittel einzulegen, bleibt unberührt.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Universität sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Die Universität ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen eine angemessene Maßnahme. In Betracht kommen insbesondere:

- a) Durchführung eines Personalgesprächs,
- b) mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- c) schriftliche Abmahnung,
- d) Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- e) Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung MV,
- f) verhaltensbedingte Kündigung,
- g) Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Universität Greifswald, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen),
- h) Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung),
- i) Exmatrikulation,
- j) Strafanzeige durch die/den Rektor/in.

(2) Betroffene werden über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung informiert, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren; das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt unberührt. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.

§ 8 Unterstützung der betroffenen Personen

(1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der be-

troffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Die Fallkommission ist darüber zu informieren.

(2) Die Universität Greifswald vermittelt im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht betroffenen Personen auf Wunsch psychologische und juristische Beratung.

§ 9 Schlussbestimmungen

(1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil des Selbstverständnisses der Universität Greifswald.

(2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Mitarbeiter/inne/n bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie bei der Einschreibestelle ausgelegt.

(3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 15.03.2016

Greifswald, den 26.04.2016

Die Rektorin
der Universität Greifswald
Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber

Veröffentlichungsvermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 28.04.2016

Begleitende Maßnahmen

1. Informationspolitik

Die Universität verpflichtet sich, mögliche (sowohl interne als auch externe) Ansprechstellen publik zu machen. Namen und Erreichbarkeit von Gleichstellungsbeauftragten und bestehenden juristischen und psychologischen Beratungsstellen werden in speziellen Rubriken auf der Universitätshomepage und im zentralen Vorlesungsverzeichnis erfasst. Die Institute sind aufgefordert, diese Informationen ebenfalls in ihre Vorlesungsverzeichnisse zu übernehmen bzw. öffentlichkeitswirksam auszuhängen. Die Studierendenschaft wird gebeten, in ihren Publikationen diese Informationen angemessen zu berücksichtigen.

2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Greifswald betont die zentrale Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin und Vertrauensperson in allen Fragen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betreffen.

3. Weitere Ansprechpartner/innen

Die Studierendenschaft wird gebeten, Vertrauenspersonen für Studierende zu benennen.

4. Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit aller Ansprechpartner/innen wird sichergestellt. Namen und Erreichbarkeit werden durch die Universitätshomepage und das zentrale Vorlesungsverzeichnis regelmäßig zugänglich gemacht.