

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung¹ und sexuelle Gewalt² der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

(zum Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Universität, sowie von Besucherinnen und Besuchern)

Das Präsidium der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg hat am 17.02.2015 gemäß den §§ 37 Abs. 1 S. 3 (1. Halbsatz), 3 Abs. 3 NHG i.d.F. der Neubekanntmachung vom 10.06.2010 (Nds. GVBl. S. 242 - VORIS 22210) die nachfolgende Änderung der Richtlinie vom 19.11.2008 beschlossen.

1. Grundsätze

1.1

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 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 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) und zu den Wertentscheidungen des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG).

Die Universität setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt ein und pflegt eine aktive Umsetzung der Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

1.2

Die Universität wirkt auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie der weiteren Mitglieder und Angehörigen der Universität gemäß NHG hin. Sie legt dabei Wert auf eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienatmosphäre.

1.3

Die Universität übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und die Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt sind im dienstlichen Umgang und im Zusammenhang mit dem Studienbetrieb verboten. Sie stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar.

Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung dieser Richtlinie sowie arbeitsvertraglicher und dienstrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

1.4

Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für das Thema der sexualisierten Diskriminierung und sexuellen Gewalt. Davon betroffene Personen sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, sich aktiv zu wehren und offiziell Beschwerde dagegen zu führen.

¹ An der Universität Oldenburg wird von „sexualisierter Diskriminierung“ gesprochen, um die Sexualisierung oder Vergeschlechtlichung der Diskriminierung zu verdeutlichen, wobei es im Kern gerade nicht um Sexualität, sondern um Machtausübung durch Einschüchterung oder Unterordnung geht. Etwas „zu sexualisieren“ bedeutet: etwas oder jemanden vordergründig mit Sexualität zu verbinden und dadurch zu diskriminieren. (Vgl. Jungblut und Moldt, 2008: 10; Blome et al, 2013: 422)

² An der Universität Oldenburg wird von „sexueller Gewalt“ gesprochen, um sprachlich an die Rechtsbegriffe und Tatbestände im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (sexuelle Belästigung in § 3 Abs. 4 AGG) und im Strafgesetzbuch (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) anzuknüpfen.

Beschwerdeführenden Personen dürfen durch die Wahrnehmung ihrer Rechte keine Nachteile im Arbeits- oder Studienzusammenhang entstehen. (S. Ziffern 5.3 und 9.2)

2. Anwendungsbereich

2.1

Die Richtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Oldenburg. Ausdrücklich sind Studierende in den Schutz durch diese Richtlinie einbezogen, für die laut § 42 Abs. 6 NHG die Bestimmungen des § 3 Abs. 4 AGG sowie die §§ 7, 12, 13 des AGG entsprechend gelten. Die Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige/ Angehöriger der Universität ist.

2.2

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind, soweit sie eine Fürsorgepflicht haben, in ihren Arbeitsbereichen und Organisationseinheiten dafür verantwortlich, dass sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt nicht toleriert bzw. beendet werden.

Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium werden als besonders schwerwiegend bewertet, insbesondere dann, wenn sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt unter Androhung persönlicher, beruflicher oder studienbezogener Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen ausgeübt werden.

2.3

Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer oder Trans*³ Personen davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren.

3. Begriffsdefinition und Formen sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt

3.1

Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise verbal, nonverbal und/oder durch körperliche Handlungen ausgeübt.

Nach dieser Richtlinie gelten Handlungen, d.h. ein Tun oder ein Unterlassen, dann als sexualisierte Diskriminierung oder sexuelle Gewalt, wenn sexuell bestimmte Handlungen ohne das Einverständnis der Person, an die derartige Handlungen gerichtet sind, stattfinden. Es geht um sexuell bestimmte Handlungen, die aus Sicht der davon betroffenen Person unerwünscht sind und ihre Würde verletzen können.

Sexualisierte Diskriminierung meint dabei Handlungen, die überwiegend nicht mit körperlichem Kontakt einhergehen. Sexuelle Gewalt meint eindeutig als sexuell zu identifizierende Handlungen mit oder ohne Körperkontakt.

3.2

Der Gesamtbereich der sexualisierten Diskriminierung und sexuellen Gewalt soll durch die folgenden, exemplarisch aufgeführten, Handlungen charakterisiert werden.

a) Zur „sexualisierten Diskriminierung“ im Sinne dieser Richtlinie zählen z. B.:

³ Trans* wird hier als Oberbegriff für eine Vielfalt an sexuellen Identitäten und Lebensweisen von Menschen verwendet, die sich nicht bzw. nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Der Stern * dient als Platzhalter für diverse Weisen des Trans-Seins und -Lebens. (Vgl. Franzen/Sauer, 2010 unter http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf)

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch bis hin zur Beleidigung,
- entwürdigende und/oder entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper einer anderen Person,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- sexuelle Belästigung, d.h. eine unerwünschte Benachteiligung, die mit dem Geschlecht und/oder der sexuellen Orientierung einer Person in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person hinsichtlich ihrer sexuellen Identität verletzt wird und durch die ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (Vgl. § 3 Abs. 3 AGG)

Anwenden, Erstellen, Kopieren oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Materialien, z.B. Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen, Flyer oder Poster in Gebäuden oder auf dem Gelände der Universität bzw. der mit ihr unmittelbar oder mittelbar verbundenen Einrichtungen.

b) Als „sexuelle Gewalt“ im Sinne dieser Richtlinie sind z.B. anzusehen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und/ oder Aufforderungen zu diesen,
- Nachstellung nach § 238 Strafgesetzbuch (StGB) und/oder Nötigung nach (§ 240 StGB) mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- körperliche Übergriffe mit sexueller Intention,
- Vergewaltigung (§ 177 ff StGB).

4. Organisationspflichten der Universität

4.1

Das Präsidium stellt sicher, dass Hinweise über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden.

Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vorbehaltlich der universitären Haushaltssituation vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

Liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG in Verbindung mit § 1 AGG bezogen auf das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung einer Person vor, hat das Präsidium die Pflicht gemäß § 12 Abs. 3 und 4 AGG zu intervenieren, d.h. die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

Das Präsidium entscheidet bei solch einem Verstoß aufgrund einer Empfehlung der Beratungsstelle darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung oder sexuelle Gewalt hat das Präsidium dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden. Die Beratungsstelle wird darüber unverzüglich unterrichtet und kann unterstützend hinzugezogen werden.

4.2

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind in ihrem Arbeits-, Lehr- und Forschungsbereich dazu verpflichtet, Hinweisen auf sexuell diskriminierendes Verhalten nachzugehen und unverzüglich vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen und auf die Angebote der Beratungsstelle hinzuweisen. Sie müssen die Beratungsstelle der Universität (s. unter Ziffer 5) über den ihnen bekannt gewordenen Vorfall informieren und können ihrerseits die Unterstützung der Beratungsstelle in Anspruch nehmen. Die Vertraulichkeit und der Schutz der betroffenen Person haben dabei Priorität.

4.3

Die Universität ergreift die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Funktionsfähigkeit der getroffenen Maßnahmen ist in regelmäßigen Abständen durch fachkundiges Personal des zuständigen Dezernats zu kontrollieren und sicherzustellen.

4.4

Die Universität bietet im Rahmen der Personalweiterbildung und des Führungskräfteprogramms regelmäßig Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter zum Thema sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt an.

Ziele der Weiterbildung sind:

- über diese Richtlinie zu informieren,
- bei der Anwendung dieser Richtlinie zu unterstützen,
- sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt zu verhindern.

4.5

Die Universität trägt Sorge dafür, dass in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität Ausschlussoptionen im rechtlich zulässigen Umfang aufgenommen werden, sodass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können. Über die Art, den Umfang und die Dauer des Ausschlusses ist im Einzelfall zu entscheiden.

4.6

Die Universität unterhält für Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt eine Beratungsstelle, die für die Initiierung von Präventionsmaßnahmen, das Angebot von Beratung sowie für die Durchführung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens (gemäß Ziffer 7) zuständig ist. Die Beratungsstelle trägt den Namen „Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (conTakt)“. Sie wirkt an der Weiterentwicklung dieser Richtlinie mit.

5. Meldung eines Vorfalls

5.1

Die Meldung eines Vorfalls sexualisierter Diskriminierung und/oder sexueller Gewalt kann von verschiedenen Stellen (s. Ziffer 5.2) entgegen genommen werden. Diese nehmen den geschilderten Vorfall wie vorgetragen ohne weitere Sachverhaltsermittlung schriftlich auf. Sie informieren die betroffene Person über das psychologische und rechtliche Beratungsangebot der Beratungsstelle.

Die Beratungsstelle wird umgehend über den Vorfall sexualisierter Diskriminierung und/oder sexueller Gewalt in Kenntnis gesetzt (s. Ziffer 4.2).

5.2

Die zuständigen Stellen für die Meldung eines Vorfalls im Sinne dieser Richtlinie sind:

- die Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (conTakt),
- die Präsidentin/der Präsident,
- die Dekanin/der Dekan,
- die/der Vorgesetzte der/des Betroffenen,
- die Leitung der jeweiligen Organisationseinheit,
- die Gleichstellungsbeauftragten und
- der Personalrat.

5.3

Bei der Meldung eines Vorfalls und bei einer offiziellen Beschwerde ist das Maßregelungsverbot nach § 16 Abs. 1 und 2 AGG sowie § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu beachten. Das Maßregelungsverbot bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben, nicht benachteiligt werden dürfen.

Das Maßregelungsverbot gilt für betroffene Studierende entsprechend; insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe Eingaben betroffener Studierender zu berücksichtigen.

5.4

Vor Eröffnung des offiziellen Beschwerdeverfahrens (s. Ziffer 7) hat die Wahrung der Vertraulichkeit Priorität.

6. Beratungsstelle

6.1

Die Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (conTakt) ist eine Einrichtung des Dezernats 1 Personal/Organisation. Das Team der Beratungsstelle führt die Geschäfte und bietet psychologische und rechtliche Beratung an. Es arbeitet im engen Austausch zusammen und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zur fachlichen Unterstützung kann das Team der Beratungsstelle weitere Personen benennen; diese sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Sofern ausschließlich weibliche Personen in der Beratungsstelle tätig sind, steht im Personalrat bei Bedarf eine männliche Ansprechperson zur Verfügung.

6.2

Das Team der Beratungsstelle bietet vertrauliche Beratung für betroffene Personen und gegebenenfalls für ihre Vertrauensperson, für Vorgesetzte und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie Zeuginnen und Zeugen von sexualisierter Diskriminierung und sexueller Gewalt an. Soweit dies rechtlich möglich ist (s. Ziffer 7.4), wird die Anonymität der von sexualisierter Diskriminierung und/oder sexueller Gewalt betroffenen Person gewahrt.

7. Offizielles Beschwerdeverfahren

7.1

Die Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (conTakt) ist die zuständige Stelle für offizielle Beschwerden im Sinne dieser Richtlinie. Die Mitarbeiterinnen müssen entsprechend geschult und in der Lage sein, über die rechtlichen Vorgehensweisen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens zu informieren.

7.2

Das offizielle Beschwerdeverfahren wird durch die betroffene Person eingeleitet, in dem sie den Auftrag zur Sachverhaltsermittlung erteilt (s. Ziffern 7.3 und 8).

In Ausnahmefällen kann das offizielle Beschwerdeverfahren durch Dritte veranlasst werden, die von sexualisierter Diskriminierung und/oder sexueller Gewalt Kenntnis erlangt haben und dadurch unmittelbar oder mittelbar in ihren eigenen Rechten betroffen sind.

Von dem offiziellen Beschwerdeverfahren sind dienstrechtliche und strafrechtliche Verfahrenswege nicht berührt.

7.3

Das offizielle Beschwerdeverfahren dient der Beratung und dem Schutz der von sexualisierter Diskriminierung und/oder sexueller Gewalt betroffenen Person. Das offizielle Beschwerdeverfahren ist mehrstufig und gliedert sich wie folgt:

- Entgegennahme der offiziellen Beschwerde,
- Sachverhaltsermittlung (s. Ziffer 8),
- Prüfung der offiziellen Beschwerde,
- Empfehlungen zur Intervention (s. Ziffer 9) zuständiger Personen zum Schutz der betroffenen Person und/oder gegen die beschuldigte Person.

7.4

In der Beratung ist der betroffenen Person mitzuteilen, dass sich der Kreis der über den Vorfall zu informierenden Personen ggfs. erweitern wird. Das offizielle Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich wegen gesetzlicher Verpflichtungen die Vertraulichkeit nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

8. Sachverhaltsermittlung

8.1

Nach Eröffnung des offiziellen Beschwerdeverfahrens (s. Ziffer 7.2) ermittelt das Team der Beratungsstelle den Sachverhalt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Oberstes Ziel ist dabei die objektive Feststellung der belastenden und entlastenden Umstände. Für die Sachverhaltsermittlung können Auskünfte jeder Art eingeholt, Beteiligte, Zeugen und Vorgesetzte gehört und Örtlichkeiten besichtigt werden. Zu ermitteln ist alles, was wichtig und bedeutsam für die Bewertung des Verhaltens als sexualisierte Diskriminierung oder sexuelle Gewalt ist.

Bei der Ermittlung sind die Interessen der betroffenen Person zu berücksichtigen. Sämtliche Schritte der Ermittlung, insbesondere Anhörungen und Aussagen von Zeugen, sind schriftlich zu dokumentieren. Die Ermittlung ist zügig durchzuführen.

8.2

Die Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle prüfen innerhalb des offiziellen Beschwerdeverfahrens gemäß Ziffer 2.1 dieser Richtlinie, ob der ermittelte Sachverhalt einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 AGG bezogen auf das Geschlecht und/oder die sexuelle Identität darstellt. Ergibt die Prüfung einen derartigen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG, erarbeitet die Beratungsstelle Vorschläge zur Ausübung der Interventionspflicht für das Präsidium.

8.3

Die Beratungsstelle führt die Befragung der betroffenen Person durch. Der beschuldigten Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben. Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der betroffenen Person nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

Die betroffene Person wird über den Inhalt der Stellungnahme der beschuldigten Person in Kenntnis gesetzt.

8.4

Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexualisierten Diskriminierung oder sexuellen Gewalt, beendet die Beratungsstelle das Verfahren.

Das Gleiche gilt für die Sachverhaltsermittlung gemäß § 7 Abs. 1 AGG in Verbindung mit § 1 AGG (bezogen auf das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung einer Person).

9. Empfehlung zur Intervention

9.1

Liegt ein Verstoß gegen diese Richtlinie und/oder das AGG vor, hat das Präsidium eine Pflicht zur Intervention. Das Präsidium entscheidet auf der Grundlage einer Empfehlung der Beratungsstelle darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person unter Abwägung aller beteiligten Interessen und Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu ergreifen sind.

Als Maßnahmen kommen nach Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen in Betracht:

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung (bis hin zur Exmatrikulation)
- Hausverbot,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.

9.2

Wenn im Zusammenhang mit der offiziellen Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei personalrechtliche Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die betroffene Person keine Nachteile erfährt; siehe dazu auch Ziffer 5.3 dieser Richtlinie.

9.3

Der betroffenen Person ist das Ergebnis im Umgang mit ihrer offiziellen Beschwerde mitzuteilen.

Im Falle der Prüfung eines Verstoßes gegen das AGG ist der betroffenen Person das festgestellte Ergebnis der Überprüfung gemäß § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG ebenso mitzuteilen.

9.4

Die beschuldigte Person wird ebenfalls über das Ergebnis der Prüfung informiert. Soweit sich der Vorwurf der sexualisierten Diskriminierung oder sexuellen Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine Nachteile entstehen.

10. Bekanntgabe der Richtlinie

Die Richtlinie ist hochschulöffentlich bekannt zu machen. Bei Einstellungen bzw. Amtsantritt wird sie ausgehändigt. Studierenden wird die Richtlinie bei Studienbeginn in geeigneter Form bekannt gegeben.

11. Inkrafttreten/Außerkräfttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach Beschlussfassung durch das Präsidium in Kraft. Sie ist in den Amtlichen Mitteilungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg bekannt zu machen. Gleichzeitig tritt die Richtlinie in der Fassung vom 19.11.2008 (Amtliche Mitteilungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 7/2008, S. 692) außer Kraft.