

# **Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt**

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

**vom 19.11.2008**

Das Präsidium der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg hat am 18.11.2008 gemäß den §§ 37 Abs. 1 S. 3 (1. Halbsatz), 3 Abs. 3 NHG i.d.F. der Neubekanntmachung vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69 - VORIS 22210) im Einvernehmen mit dem Senat die nachfolgende Änderung der Richtlinie vom 02.07.2008 beschlossen.

### **Präambel**

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 den Wertentscheidungen des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG).

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

Sie wirkt auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie der weiteren Mitglieder und Angehörigen der Universität und auf eine gute Arbeitsatmosphäre hin.

### **1. Grundsätze**

(I) Die Universität übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und deren Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie finden im alltäglichen Umgang auch im universitären und dienstlichen Umfeld statt. Sexuelle Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar.

Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

(II) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Betroffene Frauen und Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

### **2. Anwendungsbereich**

(I) Die Richtlinie schützt die Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie Besucherinnen und Besuchern, und findet auch Anwendung bei sexueller Diskriminierung und Gewalt durch Dritte (Nichthochschulangehörige).

(II) Sexuelle Diskriminierung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten.

### **3. Begriff sexueller Diskriminierung und Gewalt**

#### **3.1 Begriffsbestimmung**

(I) Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

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

#### **3.2 Formen sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden, exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

1. Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere
  - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
  - entwürdigende und 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.
2. Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, insbesondere
  - obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
  - die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
  - das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände.
3. Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
  - sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
  - Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten.
4. Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund.
5. Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

### **4. Organisationspflichten der Universität**

(I) Die Universitätsleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexueller Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

(II) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.

(III) Die Universität unterstützt finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität. Sie ergreift insbesondere die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Funktionsfähigkeit der getroffenen Maßnahmen ist in regelmäßigen Abständen durch fachkundiges Personal zu kontrollieren und sicherzustellen. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich fortbilden. Die Universität informiert über Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(IV) Die Universität wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus Datennetzwerken ausgefiltert werden.

(V) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität ist aufzunehmen, dass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können.

(VI) Die Universität unterhält eine Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie einen institutionalisierten Beschwerdeweg zur Behandlung auftretender Fälle.

## **5. Beratungsstelle**

(I) Die Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt arbeitet im Rahmen ihrer Aufgabenstellung an einer Politik gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt mit. Neben der Beratungstätigkeit schlägt sie Präventions- und Fortbildungsmaßnahmen vor und wirkt an der Weiterentwicklung dieser Richtlinie mit.

(II) Die Beratungsstelle ist eine Einrichtung des Dezernats 1 Personal/Organisation.

(III) Die Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt bietet vertrauliche Beratung für Betroffene und gegebenenfalls für ihre oder seine Vertrauensperson, für Vorgesetzte und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie Zeuginnen und Zeugen an. Die Anonymität der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers wird - soweit dies rechtlich möglich ist - gewahrt.

(IV) Bei allen Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt ist die Beratungsstelle umgehend durch die Entgegennehmenden zu informieren, dass es einen Vorfall gegeben hat.

(V) Die Vertrauensperson informiert die Beratungsstelle über die Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens und dessen Ausgang.

## **6. Beschwerdeweg**

(I) Der Beschwerdeweg dient der Beratung und dem Schutz der Betroffenen sowie der Ermittlung und Behandlung von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt. Von dem Beschwerdeweg sind dienstrechtliche und strafrechtliche Wege nicht berührt.

(II) Die Namen der betroffenen oder der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden 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.

(III) Der Beschwerdeweg gliedert sich in eine Beratung zu den Handlungsmöglichkeiten (Erstberatung) sowie den offiziellen Verfahrensweg zur Bearbeitung der Beschwerden (offizielles Beschwerdeverfahren).

## **6.1 Erstberatung**

(I) Die Erstberatung umfasst die Entgegennahme der Beschwerde sowie die Information über das offizielle Beschwerdeverfahren und das psychologische Beratungsangebot.

(II) Zuständig für die erste Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- die Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt,
- die Präsidentin/der Präsident,
- die Dekanin/der Dekan,
- die/der Vorgesetzte der/des Betroffenen
- die Leitungen der Organisationseinheiten,
- die mit der Fallbearbeitung beauftragten Vertrauenspersonen der Verwaltung (6.2. Abs.1),
- die Gleichstellungsbeauftragten und
- der Personalrat.

(III) Die zur ersten Entgegennahme zuständigen Stellen legen den Sachverhalt zugrunde, den die/der Betroffene vorträgt, und stellen keine eigenen Sachverhaltsermittlungen an.

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

## **6.2 Offizielles Beschwerdeverfahren**

(I) Die Universitätsleitung setzt auf Vorschlag der Beratungsstelle eine Beschäftigte der Verwaltung als Vertrauensperson und eine Vertreterin ein, die Beschwerden entgegenzunehmen und zu bearbeiten haben. Über den Personalrat besteht zusätzlich die Möglichkeit, sich an eine männliche Vertrauensperson der Verwaltung zu wenden. Die Vertrauenspersonen sind in Fällen sexueller Diskriminierung und Gewalt die zuständige Stelle für Beschwerden i. S. d. § 13 I 1 AGG. Sie müssen entsprechend geschult und in der Lage sein, über die rechtlichen Vorgehensweisen im Rahmen des offiziellen Beschwerdeverfahrens zu informieren.

(II) Das Verfahren wird in der Regel durch die/den Betroffene/n durch Erheben der Beschwerde bei der Vertrauensperson der Verwaltung eingeleitet. In Ausnahmefällen kann das Beschwerdeverfahren eingeleitet werden durch Dritte, die von sexueller Diskriminierung und/oder Gewalt Kenntnis erlangt haben und dadurch unmittelbar oder mittelbar in ihren eigenen Rechten betroffen sind. Bei konkreter Gefahr für Betroffene ist ein Eilverfahren durchzuführen, das sofort zu bearbeiten ist. Die/der Betroffene ist darüber zu informieren.

(III) Die Vertrauensperson der Verwaltung ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Der Sachverhalt ist unter Berücksichtigung aller Tatsachen und Möglichkeiten hinreichend aufzuklären. Dazu müssen die notwendigen Ermittlungen eingeleitet werden, die für die Aufklärung und den Hintergrund des einer Beschwerde zugrunde liegenden Sachverhalts notwendig sind. Zu ermitteln ist alles, was wichtig und bedeutsam für die Einschätzung als Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder als Dienstvergehen ist, wobei oberstes Ziel die objektive Feststellung der belastenden und entlastenden Umstände ist. Die Vertrauensperson kann insbesondere Auskünfte jeder Art einholen,

Beteiligte und Zeugen anhören, Örtlichkeiten besichtigen. Sämtliche Schritte der Ermittlungen, insbesondere Anhörungen und zeugenschaftliche Aussagen sind schriftlich zu dokumentieren. Die Ermittlungen sind zügig und zeitnah zu dem Verfahren zugrunde liegenden Ereignis zu führen.

(IV) In der Regel führt die Vertrauensperson der Verwaltung eine Anhörung der/des Beschwerdeführenden durch. Der beschuldigten Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

(V) Bei der Sachverhaltermittlung sind die Interessen der/des Betroffenen zu berücksichtigen.

(VI) Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage, formuliert die Vertrauensperson der Verwaltung einen Entscheidungsvorschlag und übermittelt diesen über die zuständige Dienststelle an die Universitätsleitung.

## **7. Maßnahmen**

(I) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder Gewalt, stellt die Universitätsleitung das Verfahren ein. Anderenfalls entscheidet die Universitätsleitung darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

(II) Mögliche Maßnahmen sind insbesondere:

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz außerhalb und innerhalb der Universität,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Erstattung einer Strafanzeige.

(III) Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

(IV) Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt.

(V) Bei dringendem Verdacht auf sexuelle Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Universitätsleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Zur Unterstützung soll die Beratungsstelle unverzüglich unterrichtet und unterstützend hinzugezogen werden.

## **8. 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.

## **9. Inkrafttreten/Außerkräftreten**

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 treten die Richtlinie in der Fassung vom 11.12.1996 (Amtliche Mitteilungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 4/96 S. 141) sowie die Verfahrensregelung eines offiziellen Beschwerdeweges bei Vorfällen sexueller Diskriminierung (Amtliche Mitteilungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 3/99 S. 63) außer Kraft.