



**Universität Vechta**  
*University of Vechta*

# **Amtliches Mitteilungsblatt**

**33/2018**

**Richtlinie  
gegen sexualisierte Diskriminierung,  
Belästigung und Gewalt  
der Universität Vechta**

Vechta, 21.12.2018 (Tag der Veröffentlichung)  
Herausgeber: Der Präsident der Universität Vechta  
Redaktion: Christiane Raatz-Vornhusen  
Lfd. Nr. 366

**Inhalt**

	Seite
I. Allgemeine Verfassungs-, Verwaltungs- und Verfahrensangelegenheiten, Gesetzgebung	-
• Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Vechta	3

## **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Vechta**

Beschlossen vom Senat der Universität Vechta in seiner 76. Sitzung am 21.11.2018.

### **Präambel**

Die Universität Vechta fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter 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 in allen Organisationseinheiten für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ein und pflegt eine aktive Umsetzung der Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Sie wirkt auf eine gleichberechtigte, respektvolle, vertrauensvolle und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder und Angehörigen der Universität hin. Sie ist bestrebt, eine dementsprechende Arbeits-, Lehr- und Lernatmosphäre zu schaffen und zu erhalten.

### **§ 1 Begriffsdefinition und Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

- (1) <sup>1</sup>Nach dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, wenn sexuell bestimmte Handlungen ohne das Einverständnis der Person, an die derartige Handlungen gerichtet sind, stattfinden. <sup>2</sup>Es geht um sexuell bestimmte Handlungen, die aus Sicht der davon betroffenen Personen unerwünscht sind und ihre Würde verletzen können. <sup>3</sup>Somit stellt sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einen Machtmissbrauch dar.
- (2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Weise verbal oder non-verbal oder durch körperliche Handlungen ausgeübt, insbesondere durch:
  - sexuell herabwürdigende nonverbale oder verbale, körpersprachliche oder schriftliche Bemerkungen bis hin zur Beleidigung gegenüber betroffenen oder dritten Personen,
  - sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs.4 AGG, d.h. wenn ein von einer Person unerwünschtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, eine Benachteiligung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird,
  - Nachstellung i.S.d. § 238 Strafgesetzbuch (StGB) oder Nötigung i.S.d. § 240 StGB mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
  - körperliche Übergriffe mit sexueller Intention,
  - Vergewaltigung (§ 177 ff. StGB).
- (3) <sup>1</sup>Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. <sup>2</sup>Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lern- bzw. Studiumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

## **§ 2 Grundsätze**

- (1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang (z.B. bei Dienstreisen) verboten.
- (2) Die Universität erklärt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verantwortlich dafür, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und individuelle Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden.
- (3) <sup>1</sup>Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierung, <sup>2</sup>Belästigung und Gewalt verstoßen gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie sowie arbeitsvertraglicher und dienstrechtlicher Pflichten dar und werden als solche verfolgt.
- (4) <sup>1</sup>Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für das Thema sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. <sup>2</sup>Davon betroffene Personen sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, sich aktiv zu wehren und offiziell Beschwerde dagegen zu führen. <sup>3</sup>Zeug\*innen sind aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ggf. ihre Unterstützung zuzusichern.

## **§ 3 Anwendungsbereich**

- (1) Diese Richtlinie schützt die Mitglieder und Angehörigen der Universität (nach § 16 NHG), die Besucherinnen und Besucher der Universität, Bewerberinnen und Bewerber auf Studienplätze sowie auf ausgeschriebene Stellen und auch Nutzerinnen und Nutzer universitärer Einrichtungen und Besucherinnen und Besucher universitärer Veranstaltungen.
- (2) Gleiches gilt für den dienstlichen Umgang außerhalb universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen.
- (3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen wie etwa in Studium und Lehre, bei der Weiterqualifizierung (Promotion, Post-doc-Stadium oder Habilitation) oder am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wiegen besonders schwer.

## **§ 4 Organisationspflichten der Universität**

- (1) <sup>1</sup>Das Präsidium schafft die Voraussetzungen, dass Hinweise und Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vertraulich entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden können. <sup>2</sup>Die Universität hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor.
- (2) Alle Mitglieder und Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Leitungs- und Qualifizierungsaufgaben sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegengetreten wird.
- (3) Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt trägt die Präsidentin bzw. der Präsident dafür Sorge, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen getroffen werden.

- (4) <sup>1</sup>Die Universität ergreift die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen, festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren (z.B. gute Ausleuchtung von Gebäuden und Wegen). <sup>2</sup>Die Funktionsfähigkeit der getroffenen Maßnahmen ist in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren und sicherzustellen.
- (5) Die Universität informiert durch die Beratungsstelle über den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und bietet für die Hochschulöffentlichkeit präventiv regelmäßig Informationen hierzu an.
- (6) Die Universität unterhält eine Beschwerdestelle für Fälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt auf der Grundlage des § 13 AGG.

### **§ 5 Ablauf des Verfahrens**

- (1) <sup>1</sup>Beratung bei und Beschwerden über sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden absolut vertraulich behandelt und in den folgenden Schritten von den Verantwortlichen in der Universität Vechta betreut, geprüft und ggf. sanktioniert. <sup>2</sup>Es wird sichergestellt, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.
- (2) Das Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gliedert sich in zwei Schritte.
- (3) <sup>1</sup>Im ersten Schritt können sich Betroffene oder deren Vertrauenspersonen(en) und Zeuginnen bzw. Zeugen eines Vorfalls an einer unabhängigen zentralen Beratungsstelle anonym hinsichtlich des Verfahrens beraten lassen (s. § 6). <sup>2</sup>Diese Beratung ist ein Angebot und muss nicht in Anspruch genommen werden.
- (4) <sup>1</sup>Im zweiten Schritt entscheidet die betroffene Person, ob sie eine formale Beschwerde bei der offiziellen Beschwerdestelle einreicht (s. § 7). <sup>2</sup>Ab diesem Zeitpunkt wird die Universität offiziell eingebunden. <sup>3</sup>Das weitere Verfahren verläuft vertraulich, wird aber von diesem Zeitpunkt an unter Aufhebung der Anonymität formal eingeleitet.

### **§ 6 Beratung**

- (1) Die zentrale Anlaufstelle zur Beratung bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine dafür benannte Person aus dem Gleichstellungsbüro, die entsprechend geschult ist.
- (2) Die betroffene Person bleibt während des Beratungsvorgangs anonym.
- (3) <sup>1</sup>Die zentrale Beratungsstelle erörtert der betroffenen Person das weitere Vorgehen, insbesondere den Beschwerdeweg. <sup>2</sup>Der/Dem Betroffenen muss verdeutlicht werden, ab welchem Punkt das Verfahren seitens der Universität nicht mehr abgebrochen werden kann. <sup>3</sup>Mit Eröffnung des offiziellen Beschwerdeverfahrens wird die Anonymität der/des Beschwerdeführenden aufgehoben.

- (4) <sup>1</sup>Die betroffene Person hat die Möglichkeit, externe psychologische und juristische Erstberatung in Anspruch zu nehmen. <sup>2</sup>Die zentrale Beratungsstelle der Universität arbeitet mit Anlaufstellen außerhalb der Universität zusammen und vermittelt auf Wunsch dorthin.

### **§ 7 Einreichung einer Beschwerde**

- (1) Die betroffene Person entscheidet, ob das Verfahren formell, wie nachfolgend dargestellt, fortgesetzt werden soll und damit eine offizielle Beschwerde eingereicht wird.
- (2) In diesem Fall wendet sie sich – ggf. vertreten oder begleitet durch eine Vertrauensperson oder die zentrale Beratungsstelle – an die Beschwerdestelle der Universität.

### **§ 8 Prüfung**

- (1) Die Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt der Beschwerde.
- (2) <sup>1</sup>Zur umfassenden Prüfung sind alle Beteiligten – betroffene Person(en) und Beschuldigte\*r unvoreingenommen anzuhören. <sup>2</sup>Auch die Anhörung von Zeuginnen bzw. Zeugen kann Bestandteil der Prüfung sein. <sup>3</sup>Nach abschließender Prüfung entscheidet die Präsidentin bzw. der Präsident in Abstimmung mit der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten für Personal und Finanzen über das weitere Vorgehen und leitet ggf. Maßnahmen ein (s. § 9).
- (3) <sup>1</sup>Ergibt die Prüfung keine Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten, wird das Verfahren eingestellt. <sup>2</sup>Keine Partei erleidet Nachteile durch die ergebnislose Einleitung des Verfahrens.

### **§ 9 Einleitung von Maßnahmen**

- (1) Ergriffene Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Universität sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet.
- (2) <sup>1</sup>Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des/der Beschuldigten ab. <sup>2</sup>Die Universität agiert je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person. <sup>3</sup>Die betroffene Person hat das Recht, ihre Beteiligung an informellen (s. § 9, 3) und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.
- (3) <sup>1</sup>Die Präsidentin/Der Präsident in Abstimmung mit der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten für Personal und Finanzen prüft unterstützt durch die Beschwerdestelle der Universität, welche Maßnahmen für den jeweiligen Fall unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit angemessen sind und führt diese umgehend durch. <sup>2</sup>Nachfolgend sind mögliche Maßnahmen aufgeführt. <sup>3</sup>Als Maßnahmen kommen u.a. in Betracht:
- Durchführung eines formellen Personal-/Dienstgespräches
  - mündliche oder schriftliche Ermahnung,
  - schriftliche Abmahnung,
  - fristlose Kündigung,
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,

- 
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis,
  - Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
  - Widerruf von Lehraufträgen,
  - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
  - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
  - Hausverbot,
  - Exmatrikulation,
  - Strafanzeige durch das Präsidium.

(4) Die beschwerdeführende Person hat das Recht, über den Stand des Verfahrens informiert zu werden.

### **§ 10 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungsblättern der Universität Vechta in Kraft.