

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Universität Kassel

§ 1 – Ziel der Richtlinie und Geltungsbereich

- (1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu treffen, sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Universität Kassel Hilfe bei Übergriffen zu bieten.
- (2) Die Richtlinie soll dazu beitragen, vorbeugende Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu treffen und damit als Belästigung oder Beleidigung empfundene Verhaltensweisen zu vermeiden.
- (3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Maßnahmen soll ihnen wirksam begegnet werden.
- (4) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Kassel in Ausübung ihres Dienstes auch gegenüber Dritten. Mitglieder sind alle in einem Dienstverhältnis mit der Universität stehenden Personen, die eingeschriebenen Studierenden sowie die eingeschriebenen Doktoranden und Doktorandinnen.

§ 2 – Grundsätze

- (1) Die Universität Kassel fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung sowie auf allen Funktionsebenen. Alle Beschäftigten und Studierenden sind angehalten, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeits- und Studienplatz beizutragen, um ein belästigungsfreies Arbeits- und Studienklima zu schaffen.
- (2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.
- (3) Von Bediensteten begangen, stellen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt eine Verletzung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten dar und werden als solche verfolgt.
- (4) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend angesehen und bewertet.
- (5) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder für die Problematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Betroffene Männer und Frauen sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

§ 3 – Begriffe

- (1) Für die Universität Kassel gilt die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendete begriffliche Festlegung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung.
- (2) Sexuelle Belästigung und/ oder Diskriminierung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten und Studierenden verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen und/ oder Diskriminierungen sind Stalking, sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigende Internetseiten auf den EDV-Anlagen der Universität.
- (3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal oder nonverbal sein.
- (4) Sexuelle Gewalt im engeren Sinn umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

§ 4 – Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
- die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere der Vorgesetzten, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
- Informationsangebote für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der Diskriminierung, sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz sowie über ein angemessenes Verhalten des v. g. Personenkreises,
- Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- die Berücksichtigung der Problematik bei infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen,
- ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde Aller respektiert.

§ 5 – Maßnahmen der betroffenen Person

- (1) Betroffene werden ermutigt, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.
- (2) Die betroffene Person hat das Recht, sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 belästigt, diskriminiert fühlt und/oder Gewalt erfahren hat.
- (3) Zuständige Stellen dafür sind:
 - Hochschulleitung,
 - Dekaninnen und Dekane,
 - Vorgesetzte,
 - Personalrat,
 - Frauenbeauftragte, das Frauen- und Gleichstellungsbüro, die Fachbereichsfrauenbeauftragten,
 - Schwerbehindertenvertretung,
 - Betriebliche Sozialhelferinnen und Sozialhelfer,
 - zuständige Stellen des AStA,
 - Psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerks. Die Kontaktaufnahme mit ihr empfiehlt sich bei schwerwiegenden Übergriffen und/oder Vorfällen, die eine hohe psychische Belastung für die/den Betroffene(n) darstellen.
- (4) Aufgabe der angerufenen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ist es, den von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache und Beratung anzubieten, sie über mögliche Handlungsoptionen zu informieren sowie – wenn von der betroffenen Person gewünscht – geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, um die betroffene Person vor weiteren Angriffen zu schützen.
- (5) Ist die angesprochene Stelle dazu nicht in der Lage, sollte der Vorfall im Einverständnis mit der betroffenen Person an die dafür zuständige Stelle weitergeleitet werden. Es ist dabei sicher zu stellen, dass seitens der Universität der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.
- (6) Im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs hat die betroffene Person das Recht auf Anonymität und kann sich auch durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- (7) Bei einer Anzeige an Vorgesetzte oder die Hochschulleitung (§ 6) ist der beschuldigten Person Gelegenheit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Eine Anonymität der anzeigenden bzw. betroffenen Person gegenüber dem Beschuldigten kann dann in der Regel nicht mehr gewährleistet werden. Die oben genannten Stellen sind gehalten, die betroffene Person darauf hinzuweisen.
- (8) Es ist sichergestellt, dass seitens der Universität der betroffenen Person oder der Person des Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Daher erfolgen alle Schritte im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

§ 6 – Maßnahmen der Universität

Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalles können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Maßnahmen der Universität in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person:

- Beratungsgespräch zwischen einer Person einer zuständigen Stelle und der betroffenen Person
- Gespräch einer Person einer zuständigen Stelle mit der betroffenen Person und Gespräch eines/ einer Vorgesetzten mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch im Beisein einer Person der zuständigen Stelle zwischen der betroffenen Person und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird

2. Maßnahmen der Universität bei einer internen Anzeige:

Bestätigen sich nach Anhörung des/der beschuldigten Person die gegen sie gerichteten Vorwürfe der sexuellen Belästigung und/oder Diskriminierung und/oder der sexuellen Gewalt, werden entsprechend der Schwere der Verfehlung angemessene Maßnahmen ergriffen. In Betracht kommen insbesondere

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot.

Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung.

Unabhängig von getroffenen Maßnahmen muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung zu treffen sind.

§ 7 – Strafrechtliche Verfolgung

Die Anzeige einer Straftat (z.B. sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung) kann bei einer örtlichen Polizeidienststelle erfolgen. Für die Vorbereitung einer strafrechtlichen Verfolgung ist es wichtig, möglichst zeitnah zum Vorfall eine medizinische Abklärung vornehmen zu lassen. Außerdem wird empfohlen, juristische Beratung und psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Universität sichert ihre Unterstützung bei der Suche nach dafür geeigneten Personen zu. In einem Strafverfahren haben Gesprächspartner betroffener Personen nur in bestimmten Sonderfällen ein Schweigerecht. Die Strafprozessordnung sieht ein Schweigerecht insbesondere für folgende Personen vor: Rechtsanwälte, Ärzte, Psychologische Psychotherapeuten.

§ 8 – Ansprechstellen bei sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

(1) Ansprechstellen an der Universität Kassel:

- AStA,
- Frauen- und Gleichstellungsbüro,
- Frauenbeauftragte(n),
- Justitiariat,
- Mitglieder des Präsidiums,
- Personalrat,
- Psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerks,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Betriebliche Sozialhelferinnen und Sozialhelfer.

(2) Externe Ansprechstellen:

- Frauen informieren Frauen FiF e.V.,
- Kasseler Hilfe, Opfer- und Zeugenhilfe e.V.,
- Frauen helfen Frauen im Landkreis Kassel,
- Notruf für vergewaltigte Frauen – Frauen gegen Vergewaltigung e.V.,
- Polizei.

§ 9 – Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität Kassel in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie gegen sexuelle Belästigung an der Universität Kassel aus dem Jahr 1998 außer Kraft.

Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität Kassel bekannt gegeben und bei Einstellungen ausgehändigt sowie an geeigneter Stelle im Intranet veröffentlicht. Die Fachbereiche machen die Richtlinie zusätzlich durch Aushang bekannt.

Aus dieser Richtlinie werden weiterführende handlungsorientierte Konzepte, Informationen und Maßnahmen durch die eingesetzte Arbeitsgruppe entwickelt.