

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel

Präambel

Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt. Sie steht für ein Menschen- und Gesellschaftsbild, das Vielfalt und Gleichstellung verbindet.

Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Die Universität Kassel setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder des Familienstandes benachteiligt wird.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität Kassel angewendet werden, insbesondere auch die, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität Kassel gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind – wie die Studierenden. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Universität Kassel zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen. Die Richtlinie integriert die seit 1998 bestehende und 2013 überarbeitete „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Universität Kassel“.

§ 1 Ziele und Geltungsbereich

- (1) Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder des Familienstandes zu verhindern oder zu beseitigen.
- (2) Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Die Richtlinie verfolgt das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für solche Verhaltensweisen zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu treffen sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Universität Kassel Hilfe bei Übergriffen zu bieten.
- (3) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Kassel. Sie gilt in Ausübung des Dienstes ihrer Angehörigen auch gegenüber Dritten.

§ 2 Grundsätze

- (1) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sind angehalten, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz und im Studium beizutragen, um ein belästigungs- und gewaltfreies Arbeits- und Studienklima zu schaffen.
- (2) Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und physische oder psychische Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.
- (3) Diskriminierungen, sexualisierte Belästigungen und Gewalt, die von Bediensteten ausgehen, stellen eine Verletzung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten dar und werden als solche verfolgt. Erfolgen sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen, wird dies als besonders schwerwiegend angesehen und bewertet.
- (4) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder für die Problematik von Diskriminierungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt. Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierungen und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erhält, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich angemessen und erforderlich.
- (3) Angemessene Vorkehrungen sind Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass alle Mitglieder und Angehörigen gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben können, soweit sie die Universität Kassel oder einzelne Mitglieder oder Angehörige nicht unangemessen und unbillig belasten.
- (4) Eine sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz, die mit einem oder mehreren in § 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind unerwünscht im Sinne dieser Richtlinie.
Das gilt insbesondere für die folgenden Formen:
 - a) Nachstellung (Stalking) bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.
 - b) Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.
 - c) Sexualisierte Belästigungen und/oder Diskriminierungen sind 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.
- (5) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten können verbal oder nonverbal sein, sie können auch in sozialen Netzwerken oder Kommunikationsplattformen der Hochschule stattfinden. Hierunter können z.B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 genannten Gründe stehen.
- (6) Sexualisierte 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. Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexualisierten Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexuelle) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.
- (7) Eine Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem oder mehreren in § 1 genannten Gründe gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das Mitglieder und Angehörige der Universität wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Benachteiligungsverbot

- (1) Personen im Sinne des § 1 Abs. 5 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe benachteiligt werden. Dies gilt auch dann, wenn die in § 1 genannten Merkmale einer Person gar nicht zutreffen, sondern von der benachteiligenden Person lediglich unterstellt werden.
- (2) Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 verstoßen, sind unwirksam. Eine Benachteiligung nach Abs. 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.
- (3) Mängel in der Barrierefreiheit müssen, soweit möglich, durch angemessene Vorkehrungen im Sinne des § 3 Abs. 3 kompensiert werden.

§ 5 Prävention

- (1) 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 Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:
 - Die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
 - die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solcher mit Vorgesetztenfunktion, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
 - Informationsangebote für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der Diskriminierung, sexualisierten Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium, geschlechter- und diskriminierungssensiblen Sprache sowie über ein angemessenes Verhalten des v. g. Personenkreises,
 - Fortbildungsangebote, die allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität offenstehen,
 - die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. Baumaßnahmen, digitale Informations- und Kommunikationstechnologien,
 - Angebote zur Unterstützung von Betroffenen,
 - die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache im Sinne des Leitfadens „Geschlechtergerecht in Wort und Bild“,
 - ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde Aller respektiert.
- (2) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile bzw. Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (Nachteilsausgleich).

§ 6 Beratungsstellen

- (1) Betroffene werden ermutigt, sich aktiv gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren. Sie haben das Recht sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten, wenn sie sich im Sinne des § 3 diskriminiert, belästigt fühlen und/oder Gewalt erfahren haben.
- (2) Aufgabe der angerufenen Ansprechpartner*innen ist es, den von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache und Beratung anzubieten, sie über ihre Rechte und mögliche Handlungsoptionen zu informieren sowie - wenn von der betroffenen Person gewünscht - geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, um die betroffene Person vor weiterem Fehlverhalten zu schützen. Die beratenden Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.
- (3) Folgende Ansprechstellen und Interessenvertretungen bieten Beratung an:
 - Frauen- und Gleichstellungsbüro,
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
 - Personalrat,
 - Schwerbehindertenvertretung,
 - Nachwuchsbeauftragte,
 - International Office,
 - AStA,
 - Beauftragte/r und Servicestelle Studium und Behinderung,
 - Allgemeine Studienberatung und Studienberatung der Fachbereiche,
 - Psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerks.

Weitere externe Ansprechstellen, z. B.:

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

- (4) Ist die angesprochene Stelle zu der in § 6 Abs. 2 genannten Aufgabe nicht in der Lage, soll sie über weitere Ansprechstellen informieren und kann den Vorfall im Einverständnis mit der betroffenen Person an eine dafür zuständige Stelle weiterleiten. Es ist darauf zu achten, dass der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.
- (5) Im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs hat die betroffene Person das Recht auf Anonymität und kann sich auch durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen oder ein Pseudonym verwenden.
- (6) Die Beratungsstellen können im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht angezeigt.
- (7) Die Universität Kassel ermöglicht den Mitarbeiter*innen der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung einschließlich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.
- (8) Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, Dekan*innen sowie Vorgesetzte zu wenden. Dann kann Anonymität nicht gewährleistet werden.

§ 7 Beschwerderecht

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 1, die sich durch andere Personen im Sinne des § 1 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer*innen und Zeug*innen der betroffenen Person.

§ 8 Beschwerdestelle

AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete:

Abteilung Personal und Organisation
 AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete
beschwerde-bedienstete@uni-kassel.de
www.uni-kassel.de/go/AGG

Beschwerdestelle für Studierende:

Abteilung Studium und Lehre
 Beschwerdestelle
beschwerde@uni-kassel.de
www.uni-kassel.de/go/beschwerdestelle

§ 9 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 1 haben das Recht, Beschwerde bei den Beschwerdestellen zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben. Ist dies der Beschwerde führenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Dabei wird die Barrierefreiheit des Verfahrens beachtet.
- (2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und die Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.
- (4) Die Beschwerdestellen ermitteln den Sachverhalt.
- (5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, spätestens jedoch innerhalb eines Monats ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, durch. Auf deren Wunsch kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.
- (6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.

- (7) Die Beschwerdestelle teilt dem Präsidenten/der Präsidentin über den Kanzler/die Kanzlerin das Ergebnis der eigenen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (9) Der Präsident/die Präsidentin entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gem. § 10 dieser Regelung.
- (10) Die Beschwerde führende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen.
- (11) Im Falle einer Beschwerde wird der beschuldigten Person Gelegenheit eingeräumt, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Eine Anonymität der anzeigenden bzw. betroffenen Person gegenüber der beschuldigten Person kann dann in der Regel nicht mehr gewährleistet werden. Die Beratungsstellen sind gehalten, die betroffene Person darauf hinzuweisen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des Beschwerdegegners ab.

Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls kann die Universität Kassel folgende Maßnahmen ergreifen:

1. Maßnahmen der Universität in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person
 - Beratungsgespräch zwischen mindestens einer Person einer zuständigen Stelle und der betroffenen Person
 - Gespräch mindestens einer Person einer zuständigen Stelle mit der betroffenen Person und Gespräch eines/einer Vorgesetzten mit der beschuldigten Person
 - Persönliches Gespräch im Beisein mindestens einer Person der zuständigen Stelle zwischen der betroffenen Person und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird
 - Stufenmodell der Universität Kassel zur Konfliktlösung einschalten <https://www.uni-kassel.de/intranet/?id=38889>
2. Maßnahmen der Universität bei einer internen Anzeige

Bestätigen sich nach Anhörung des/der beschuldigten Person die gegen sie gerichteten Vorwürfe der sexualisierten Belästigung und/oder Diskriminierung und/oder der sexualisierten 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,
- Strafanzeige durch die Hochschule,
- Exmatrikulation gemäß § 59 Abs. 3 HHG.

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 Diskriminierung, Belästigung oder Gewaltanwendung zu treffen sind.

§ 11 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 ggfs. 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*innen betroffener Personen nur in bestimmten Sonderfällen ein Schweigerecht. Die Strafprozessordnung sieht ein Schweigerecht insbesondere für folgende Personen vor: Rechtsanwält*innen, Ärzt*innen und Psychologische Psychotherapeut*innen.

§ 12 Berichtswesen und Evaluation

Die Beschwerdestellen berichten regelmäßig dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle. Beschwerdestellen, Beratungsstellen und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen - mindestens einmal jährlich stattfindenden - Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 13 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität Kassel in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Universität Kassel aus dem Jahr 2013 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.