

Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt

Präambel

Im Jahr 2006 traten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz der Universität Konstanz in Kraft. Im Leitbild der Universität und im Gender Kodex sowie im neuen Landeshochschulgesetz von 2014 ist die Förderung von Diversity¹ zu einer weiteren Aufgabe der Universität geworden, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander voraussetzt. Das Gender Mainstreaming der Universität wird zu einer Gender & Diversity-Mainstreaming-Strategie weiterentwickelt. Diese Entwicklungen machen es notwendig, die „Richtlinie zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung“ von 1998 zu aktualisieren. Daher wurde sie um die Diskriminierungsfelder Homophobie, Transphobie, Rassismus, Alter und Behinderung² erweitert. Die Universität Konstanz hat es sich zur Aufgabe gemacht, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen zu garantieren und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder und Angehörigen.

1 Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder³ und Angehörigen der Universität, insbesondere sind auch Personen einbezogen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind. Dies sind Studierende, extern Promovierende und Stipendiat_innen⁴, da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen.

2 Definition

Diese Richtlinie umfasst folgende nach Art und Schweregrad unterschiedlich diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen:

- Sexistische Diskriminierungen: Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung (z.B. Homosexualität) oder der Gender-Identität (z.B. transgender, queer, transsexuell),
- Rassistische Diskriminierungen: Ungleichbehandlungen, Äußerungen oder Gewalttaten, die bewirken oder beabsichtigen, dass Menschen wegen ihrer äußeren Erschei-

¹ vgl. § 2 Abs. 4 LHG (i.d.F.v. 09.04.2014)

² In unserem Sinn „sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ § 2 Abs. 1 SGB IX.

Darüber hinaus verstehen wir Behinderung im Sinne der UN-Menschenrechtskonvention von 2008. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen.

³ vgl. § 9 LHG (i.d.F.v. 09.04.2014)

⁴ Der Unterstrich zwischen maskuliner und femininer Endung eines Wortes ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten, auch jener abseits des gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtersystems. In der deutschen Sprache wäre dies sonst nur durch Umschreibungen möglich. Die Intention ist durch den Zwischenraum einen Hinweis auf diejenigen Menschen zu geben, welche nicht in das ausschließliche Frau-/Mann-Schema hineinpassen oder nicht hineinpassen wollen.

nung oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion herabgesetzt werden,

- Altersdiskriminierung: Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Alters,
- Diskriminierung aufgrund von Behinderung,
- Sexuelle Belästigung (verbale und körperliche Übergriffe auf die Person),
- Sexuelle Gewalt (Nötigung und Vergewaltigung),
- Stalking (Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar oder mittelbar und erheblich bedroht und geschädigt wird).

3 Formen von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt

(1) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen. Hierunter fallen beispielsweise:

- sexuell herabwürdigende und diskriminierende schriftliche oder mündliche Äußerungen ,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Alter, ihr Verhalten, ihre ethnische Zugehörigkeit oder physischen und psychischen Fähigkeiten
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexistischer oder rassistischer Inhalte auf universitären oder privaten Computern, Tablets, Smartphones o.ä. sofern sie nicht wissenschaftlichen Zwecken dienen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem oder rassistischem Hintergrund,
- das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen (Nachstellen) gegen den Willen der Betroffenen.

(2) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

(3) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt stellen eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigt.

4 Allgemeines Verbot

(1) Die unter 3 aufgeführten Handlungen sind verboten.

(2) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt können aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

(3) Alle Universitätsmitglieder wirken darauf hin, dass Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt unterbleiben. Die zuständigen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt möglichst abgestellt, in jedem Fall aber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

5 Zuständigkeit

(1) Nach § 4 Abs. 9 LHG bestellt das Rektorat für drei Jahre eine weibliche und eine männliche Ansprechperson, die zuständig sind für die Beratung und Begleitung von Fällen von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Stalking sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts⁵.

(2) Soweit andere Zuständigkeiten nicht ausdrücklich benannt sind (vgl. 5 (4)), stehen die Diversity Referentinnen des Referats für Gleichstellung und Familienförderung als Ansprechpersonen zur Verfügung.

(3) Die Ansprechpersonen sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(4) Zudem können sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Sektionsgleichstellungsbeauftragten, den Personalrat, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die /der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (gemäß Grundordnung §13 i.d.F.v. 27.4.2015), ihre Vorgesetzten oder Studiendekan_innen, die Mitglieder des Gleichstellungsrats, des AStA sowie an das Justitiariat als Beschwerde führende Instanz wenden. Diese setzen die Ansprechpersonen gemäß 5 (1) oder (2) in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab.

(5) Ebenso kann das Rektorat eine_n Beauftragte_n für Fälle von Diskriminierung aufgrund von psychischer oder physischer Behinderung/Beeinträchtigung im Amt einer_s Diversitybeauftragten benennen. Die Zuständigkeiten und Verfahrensregeln der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX bleiben davon unberührt.

6 Aufdeckung von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt

(1) Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Zudem sind Zeugen und Zeuginnen aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ggf. ihre Unterstützung zuzusichern.

(2) Zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. Sie sind generell verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Die Ansprechpersonen gemäß 5 (1) und (2) sind stets in Kenntnis zu setzen. Sie müssen die Beschwerde inhaltlich prüfen. Es reicht aus, dass sich die Betroffenen subjektiv diskriminiert fühlen. Sie müssen jedoch den Ansprechpersonen gegenüber fundiert darlegen, welche Tatsachen zu der eigenen subjektiven Wahrnehmung geführt haben, sonst kann der Beschwerde nicht nachgekommen werden. Eine Weiterverfolgung seitens der Ansprechpersonen bleibt aus, wenn die Betroffenen sich ausdrücklich dagegen aussprechen.

(3) Betroffene können sich auch direkt an die in 5 (1) und (2) genannten Ansprechpersonen wenden. Sie stehen qua Amtes für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁵ Eine dieser Ansprechpersonen ist immer im Referat für Gleichstellung und Familienförderung angesiedelt. Aufgaben, Zuständigkeiten und Ressourcen werden im Gleichstellungsplan festgelegt.

(4) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen getroffen werden, wenn diese es wünschen.

(5) Die Namen der Betroffenen und der Beschuldigten dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden, sondern nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Den Beschuldigten dürfen die Namen der Betroffenen nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Übrigen haben die Betroffenen ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Betroffenen können sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

(6) Die Universität wirkt darauf hin, dass den Betroffenen und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit ihnen erfolgen.

(7) In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der Betroffenen handeln. Diese sollen, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ihnen geeigneter Schutz zugesichert werden. Die Ansprechpersonen sind in die Entscheidung mit einzubeziehen.

(8) Das Recht der Betroffenen, sich gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen zu wenden, bleibt unberührt.

7 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Universität Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt in keiner Form duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Die Universität soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen folgende informelle Maßnahmen erwägen:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der bzw. dem Beschuldigten,
- persönliches Gespräch der oder des Vorgesetzten oder einer Person aus der Gruppe der unter Ziff. 4 Abs. 3 genannten Ansprechpartner_innen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt.

(2) Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung des Rektors/der Rektorin bzw. der jeweiligen Ansprechperson oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches⁶,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,

⁶ Mit beschuldigten Professor_innen führt der/die Rektor_in diese Gespräche bzw. delegiert diese.

- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Strafantrag durch den Rektor bzw. die Rektorin der Universität.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

(3) Die Betroffenen haben das Recht, ihre Beteiligung an informellen und universitätsinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

(4) Die Universität sichert den Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten psychologische und juristische Beratung zu.

(5) Die Universität bietet ihren Führungskräften und Personen mit Personalverantwortung Weiterbildung an, um Kompetenz im Umgang mit Problemen von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt zu erwerben und zu festigen⁷.

8 Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe

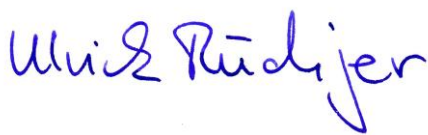
(1) Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Universitätsleitung.

(2) Die Zielsetzungen der Richtlinie sind Bestandteil der Selbstpräsentation der Universität Konstanz nach außen.

(3) Die überarbeitete Richtlinie wurde vom Gleichstellungsrat verabschiedet, vom Senat empfohlen und nach der Zustimmung des Personalrates vom Rektorat am 10.06.2015 verabschiedet. Sie ersetzt die Richtlinie vom 15.07.1998.

(4) Die Richtlinie wird universitätsintern veröffentlicht und bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.

19. Juni 2015



Rektor

⁷ vgl. § 12 Abs.2 AGG