

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Hochschule Esslingen Januar 2008

1. Präambel

- 1.1 Die Hochschule Esslingen fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung. Die Hochschule Esslingen baut in ihrem Bereich Benachteiligungen von Frauen ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Grundgesetzes, des Landeshochschulgesetzes (LHG), des Chancengleichheitsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verwirklichen. Diese Richtlinie soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14.8.2006 konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis (insbesondere Studentinnen, Praktikantinnen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen) treffen.
- 1.2 Die Hochschule Esslingen hält es für ihre Aufgabe, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern und ist bestrebt, ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und die Achtung der individuell gesetzten Grenzen aller Angehörigen.
- 1.3 Die Hochschule Esslingen ist innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verantwortlich dafür, dass das Persönlichkeitsrecht von Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und ihre individuellen Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie können sich im alltäglichen Umgang, im dienstlichen Umfeld sowie im Studienalltag finden. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Soweit sie eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sie als solche verfolgt.
- 1.4 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind in der Hochschule Esslingen und im dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule Esslingen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.
- 1.5 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.
- 1.6 Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an diese gebunden sind und vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden.

2. Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

2.1 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte verbale oder non-verbale Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist. Dazu gehören:

- *sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind (insbesondere sexuelle Nötigung und Vergewaltigung), sowie*
- *sonstige sexuelle bzw. sexualisierende Handlungen und Verhaltensweisen, zum Beispiel:*
 - *sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch (auf Einzelpersonen oder Genusgruppen bezogen),*
 - *sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,*
 - *sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,*
 - *die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang. Die Freiheit von Forschung und Lehre bleibt davon unberührt.*
 - *das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Hochschulgelände,*
 - *Aufforderung zu sexuellem Verhalten,*
 - *körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen.*

2.2 Über die genannten Handlungs- und Verhaltensweisen hinaus, fallen auch solche unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der/dem Betroffenen als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden und deshalb von ihr/ihm zurückgewiesen wurden.

2.3 Bei der Beschäftigung mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in Lehre, Studium und Forschung sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung streng einzuhalten. Soweit Lernende Vorbehalte äußern, das heißt, die Vorgehensweise als Grenzverletzung im Sinne der Ziffer 2 empfinden, sind andere, nicht verletzende Lehrformen zu wählen.

3. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

3.1 Die Hochschule Esslingen erwartet von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, von Lehrenden und von Professorinnen und Professoren Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld "sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt". Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten.

3.2 Die Thematik "Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt" ist Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte sowie der Fortbildung für Führungskräfte.

3.3 Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unverzüglich beseitigt. Bei der Planung und Realisierung von Neubauten wird der Sicherheitsbedarf von Frauen entsprechend berücksichtigt.

- 3.4 Die Hochschule Esslingen verpflichtet sich, diese Richtlinie auch im Rahmen ihrer eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen und ihres Auftretens nach außen zu beachten.
- 3.5 Alle Hochschulangehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, verpflichten sich, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und die individuell gesetzten Grenzen aller Frauen und Männer im Hochschulbereich zu respektieren. Dies bedeutet auch, dass Lehrende, sofern eine einvernehmliche sexuelle Beziehung mit Studierenden besteht oder bestanden hat, eine strikte Trennung zwischen dienstlichen Aufgaben (insbesondere was die Bewertung von Prüfungsleistungen betrifft) und Privatleben vollziehen.
- 3.6 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in den Praxissemestern gegenüber Studierenden und anderen Hochschulangehörigen werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten der Hochschule nach diesen Richtlinien behandelt.

4. Die besondere Verpflichtung der Hochschule Esslingen

- 4.1 Berufliches Handeln – ob in Technik, Wirtschaft oder in den Feldern von Sozialer Arbeit, Gesundheit und Pflege – vollzieht sich in Beziehungen zwischen Menschen, die durch das Spannungsverhältnis von Macht und Abhängigkeit sowie Nähe und Distanz gekennzeichnet sind. In Lehre und Studium sind deshalb die Gefahren sexualisierter Beziehungen herauszuarbeiten und die darauf bezogene besondere Verantwortung von an der Hochschule Tätigen zu betonen.
- 4.2 Die Lehre soll zu einer Selbstreflexion befähigen, mittels derer die Studierenden eigene sexuelle Wünsche gegenüber Menschen in ihrem jeweiligen Berufsfeld erkennen und diese in keiner Weise in die Beziehung einfließen lassen, solange die berufliche Beziehung mit ihrem Ungleichgewicht von Macht und Abhängigkeit besteht.

5. Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt: Beratungs- und Beschwerdewege

- 5.1 Betroffene Frauen aber auch betroffene Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.
- 5.2 Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts, geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung oder Verhinderung zu ergreifen oder Vorfälle im Einverständnis mit der Betroffenen an eine geeignete Stelle innerhalb der Hochschule zu melden. Gleichstellungsbeauftragte sind frühzeitig einzuschalten, vorausgesetzt, dass die Betroffenen sich nicht ausdrücklich dagegen aussprechen.
- 5.3 Betroffene können sich auch direkt an die Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftlicher Bereich und Studierende) und die Beauftragte für Chancengleichheit (nichtwissenschaftlicher Bereich) wenden. Sie stehen qua Amt für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der Name der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der/des Betroffenen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf dem/der Beschuldigten der Name der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers nur mitgeteilt werden, wenn dies für seine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die beschwerdeführende Person ein uneingeschränktes Recht auf

Anonymität. Sie kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

5.4 Es muss sichergestellt sein, dass der/dem Beschwerdeführenden und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit ihnen erfolgen.

5.5 In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der/des Betroffenen handeln. Diese/r soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert und geeigneter Schutz zugesichert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Entscheidung mit einzubeziehen.

5.6 Die Rechte der Betroffenen, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung der Hochschulinstanzen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleiben unberührt.

6. Maßnahmen und Sanktionen

6.1 Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Hochschule sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des/der Beschuldigten ab. Die Hochschule soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der/des Betroffenen folgende *informelle Maßnahmen* – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – erwägen:

- persönliches Gespräch der/des Betroffenen oder einer Person ihres Vertrauens mit dem/der Beschuldigten
- persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten oder einer Person aus der Gruppe der unter Ziffer 5 Abs. 3 genannten Ansprechpartner/innen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

6.2 Als *formelle Maßnahmen* kommen unter Einschaltung des Rektors/der Rektorin bzw. der Gleichstellungsbeauftragten oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position des/der Beschuldigten die folgenden Schritte in Betracht. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

6.3 Bei Bekanntwerden von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren *vorläufige Maßnahmen* zum Schutz der Betroffenen ergriffen werden, wenn diese es wünschen. Die Gleichstellungs-

beauftragte ist zu informieren, es sei denn, die Betroffenen bitten, davon Abstand zu nehmen.

6.4 Betroffene haben das Recht, ihre Beteiligung an informellen und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

6.5 Für alle Maßnahmen und Sanktionen ist das Verursacherprinzip leitend.

6.6 Die Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

6.7 Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Hochschulleitung.

6.8 Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt soll als Kriterium bei der Prüfung von Führungsqualitäten mit einbezogen werden. Träger und Trägerinnen von Leitungsfunktionen sollen sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortbilden.

7. Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe

7.1 Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat am 15.1.2008 in Kraft.

7.2 Die Richtlinie wird hochschulintern veröffentlicht und es wird auf sie hingewiesen.