

Nichtamtliche Lesefassung

Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier

Geändert am 18.10.2024

Präambel

Die Universität Trier erhebt den Anspruch, eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Universität zu sein. Sie duldet in ihrem Zuständigkeitsbereich keine sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und betrachtet es als ihre Pflicht, alle Mitglieder und sonstigen Angehörigen der Universität vor jeglicher Form sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Vor diesem Hintergrund hat der Senat der Universität Trier seiner Aufgabe gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG entsprechend am 10.11.2016 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

§ 1 Grundsätze

(1) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt verletzen die Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte. Sie bedingen ein Klima des Unbehagens, der Einschüchterung und Angst, das die Betroffenen verletzt, einschränkt und belastet. Sie stellen eine Verletzung von dienstlichen, arbeitsvertraglichen und mitgliedschaftlichen Rechten sowie eine erhebliche Störung des Universitätsbetriebes dar.

(2) Von allen Mitgliedern und sonstigen Angehörigen der Universität, insbesondere aber von Vorgesetzten und Lehrenden, die auf Grund ihrer Funktion besondere Verantwortung gegenüber Dritten tragen, erwartet die Universität Trier ein Verhalten, das zur Schaffung eines Klimas des Vertrauens und der Sicherheit beiträgt und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht zulässt. Deshalb ermutigt sie Betroffene, Vorfälle sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt anzusprechen und die zuständigen Stellen einzubeziehen, um wirksam Unterstützung zu erhalten. Zugleich fordert sie Unbeteiligte dazu auf, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten, sie auf Unterstützungsangebote hinzuweisen und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme nach Möglichkeit zu unterstützen.

(3) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte übernehmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung für die Sanktionierung sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten auf allen Ebenen der Universität, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte, die in den Bereich dieser Richtlinie fallen, sachgerecht ausgetragen und gelöst werden. Sie sind verpflichtet, die Einhaltung der hier beschriebenen Standards zu gewährleisten und sich bei dennoch auftretenden Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzusetzen und auf eine konsequente Aufklärung und eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens hinzuwirken.

§ 2 Ziel der Richtlinie

Die Richtlinie dient der Prävention von und dem Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier sowie der Festlegung klarer, verlässlicher und transparenter Strukturen und Verfahrensabläufe zum Umgang mit derartigen Übergriffen sowie deren Aufklärung und Sanktionierung.

§ 3 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt – unabhängig vom Geschlecht – für alle Mitglieder und sonstigen (auch nebenberuflich tätigen) Angehörigen der Universität Trier. Sie findet auch Anwendung bei sexuell belästigendem, diskriminierendem oder gewalttätigem Verhalten von Dritten oder gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige oder Angehöriger der Universität Trier ist. Der Anwendungsbereich dieser Richtlinie entspricht nicht dem des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

§ 4 Begriffsbestimmung

(1) Die Universität Trier orientiert sich beim Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Begriffsbestimmung in § 3 Abs. 4 AGG. Sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Dazu gehören insbesondere

1. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen, insbesondere
 - sexualisierte Kritzeleien und Zeichnungen in öffentlichen Räumen (z.B. Toiletten, Hörsälen, Gebäudefassaden),
 - Aufhängen oder Verbreiten sexuell anzüglicher oder pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender, Poster, Software, Bildschirmschoner), deren Betonung auf sexuellen Merkmalen liegt und/oder die die dargestellten Personen oder Körper auf deren Sexualität reduzieren,
 - Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen und sexuell anzüglichen Computerprogrammen und Internetseiten auf dienstlichen EDV-Anlagen und Speichermedien,
2. sexistische oder sexuell anzügliche Werbung,
3. sexualisierte Kommunikation auf allen Kommunikationswegen, insbesondere
 - sexuell motiviertes Anstarren oder Gestik mit sexuellem Bezug,
 - abwertende geschlechterstereotype Darstellungen,
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, insbesondere auf Körperlichkeit reduzierende Äußerungen und Bemerkungen über Personen, ihr Geschlecht, ihr Aussehen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
 - sexuell motiviertes oder sexualisiertes Mobbing,
4. unnötiger und unerwünschter Körperkontakt

5. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder exhibitionistische Handlungen,
6. sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z. B. Nötigung, Nachstellung (Stalking) sowie Anwendung von psychischer und/oder körperlicher Gewalt.

(2) Als besonders schwerwiegend wird sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt angesehen, wenn sie sich unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsplatz gegen nachgeordnete oder abhängige Personen richtet und/oder einen möglichen Zusammenhang zwischen der Erfüllung sexueller Erwartungen und Studien- oder Qualifizierungserfolgen oder der beruflichen Weiterentwicklung herstellt, insbesondere auch in Bewerbungs- oder Prüfungssituationen.

§ 5 Maßnahmen der Universität

(1) Die Universität Trier ergreift präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort; hierzu gehören insbesondere

1. die Bestellung einer Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung. Die Senatsbeauftragte wird auf ihren Antrag nach Maßgabe der Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang entlastet oder freigestellt und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln ausgestattet.
2. die Sensibilisierung der universitären Öffentlichkeit für die Thematik und konsequente Öffentlichkeitsarbeit zur Umsetzung dieser Richtlinie in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität
3. die Bereitstellung und Benennung von Beratungsangeboten,
4. die Durchführung themenbezogener Fortbildungen von Beratenden und Führungskräften,
5. die Verbesserung der Sicherheit auf dem Campus.

(2) Die Universität Trier ermutigt betroffene Personen ausdrücklich, sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Sie unterstützt und schützt diese Personen. Dabei wird sichergestellt, dass der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens durch die Universität keine persönlichen und beruflichen bzw. ausbildungs- oder studienbezogenen Nachteile entstehen. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Universität gilt auch für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen an universitären Veranstaltungen, für Nutzer und Nutzerinnen universitärer Einrichtungen und des Universitätsgeländes, sowie für universitätsfremde Personen, die für die Universität oder in ihrem Auftrag hier tätig sind.

Zuständige Stellen für Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Universität Trier sind

1. die Universitätsleitung und Dekanate,
2. die Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung,
3. die Gleichstellungsbeauftragten des Senats und der Fachbereiche, das Referat für Gleichstellung,
4. die Leitung der Personalabteilung,
5. die Beschwerdestelle für Diskriminierung nach dem AGG,
6. der Personalrat,
7. Personen mit Führungs-, Lehr-, und Ausbildungsfunktion.

Hinzu kommen die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Studierendenschaft der Universität Trier. Die zuständigen Stellen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden können. Alle Schritte zur Verfolgung eines angezeigten Vorwurfs der sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt erfolgen im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

Wenden sich Personen, die sich im Sinne des § 4 belästigt, diskriminiert oder bedroht fühlen, persönlich oder durch eine Person ihres Vertrauens an die zuständigen Stellen, so haben diese

1. in vertraulichen Gesprächen mit den Betroffenen den Sachverhalt, soweit möglich, zu klären, zum Umgang mit dem Problem zu beraten und weitere Unterstützung anzubieten,
2. mit Einverständnis der Betroffenen weitere Fachstellen der Universität Trier zur Klärung der Situation einzubinden und die Betroffenen bei Bedarf auch an externe Fachberatungsstellen zu vermitteln,
3. in Absprache mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zu ihrem Schutz und zur Unterbindung der Fortsetzung einer festgestellten sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt zu treffen,
4. je nach Fallkonstellation Gespräche mit einer oder einem Beschuldigten zur Klärung des Sachverhalts zu führen, dieser oder diesem Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und
5. entsprechende Sanktionen einzuleiten.

Sowohl Betroffene als auch Beschuldigte können sich auf eigenen Wunsch von einer Person ihres Vertrauens bei Gesprächen mit den zuständigen Stellen begleiten lassen.

Sachverhalte, Bearbeitungsschritte und -ergebnisse sind von den zuständigen Stellen unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben schriftlich festzuhalten und zu verwahren. Es wird sichergestellt, dass die zuständigen Stellen zur strukturellen Verbesserung des Schutzes vor Übergriffen im Sinne des § 4 vernetzt arbeiten und eng kooperieren.

(3) Bei erwiesenen Vorkommnissen sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geht die Universität Trier in angemessener Art und Weise gegen die Täterin oder den Täter vor. Maßnahmen können neben arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen (z. B. Personalgespräch, Ermahnung, Abmahnung, Ausschluss von der Lehre, Versetzung, Einleitung von Disziplinarverfahren und ordentliche oder außerordentliche Kündigung) auch Folgende sein:

1. Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
2. Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
3. Entzug von Nutzungsberechtigungen,
4. Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 69 Abs.3 HochSchG,
5. Hausverbot.

Die Universität bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten darum, dass die Betroffenen auf Wunsch zeitnah und kostenlos eine psychosoziale und juristische Erstberatung erhalten.

Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

§ 6 In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Trier – Amtliche Bekanntmachungen – in Kraft.

Trier, 14.11.2016

Der Vorsitzende des Senates
der Universität Trier
Professor Dr. Michael Jäckel
Präsident