

# Richtlinie gegen sexualisierte<sup>1</sup> Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

beschlossen in der 224. Sitzung des Präsidiums am 23.04.2015,  
zum Beschluss empfohlen in der 155. Sitzung des Senats am 26.11.2014,  
befürwortet in der 72. Sitzung der Zentralen Kommission für Gleichstellung am 16.07.2014,  
genehmigt durch den Personalrat am 24.03.2015  
AMBl. der Universität Osnabrück Nr. 05/2015 vom 16.07.2015, S. 442

September 2015

---

<sup>1</sup> Barbara Haslbeck definiert den Begriff **sexualisiert** wie folgt: „Im aktuellen Diskurs um sexuelle Gewalt wird eher von sexualisierter Gewalt gesprochen. Das soll ausdrücken, dass es nicht um Sex geht, sondern um Gewalt in sexualisierter Form. (...) Die sexualisierte Form ist lediglich das Mittel zum Zweck.“ (in: Sexueller Missbrauch und Religiosität. Berlin, LIT Verlag, 2007, S. 14)

## Inhalt

---

Präambel.....	3
1. Grundsätze.....	3
2. Anwendungsbereich.....	4
3. Begriffsbestimmung.....	4/5
4. Organisationspflichten der Universität.....	5
5. Erstberatung.....	6
6. Beschwerdeverfahren.....	6
7. Maßnahmen.....	7
8. Inkrafttreten.....	7

## **Präambel**

Die Universität Osnabrück fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie bekennt sich damit zum Gleichstellungsauftrag des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) und den Wertentscheidungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG).

Die Universität setzt sich in allen Organisationseinheiten für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ein. Sie wirkt auf eine gleichberechtigte, respektvolle, vertrauensvolle und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder und Angehörigen der Universität hin. Sie ist bestrebt, eine dementsprechende Arbeits-, Lehr- und Lernatmosphäre zu schaffen und zu erhalten.

## **1. Grundsätze**

(I) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind in der Universität und im außer universitären dienstlichen Umgang verboten.

(II) Sexualisierte Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt können auch im universitären und dienstlichen Umfeld stattfinden und stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar. Die Universität wirkt darauf hin, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits-, Lehr- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

(III) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Betroffene Personen sowie Angehörige und Mitglieder der Universität sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

## 2. Anwendungsbereich

(I) Diese Richtlinie schützt die Mitglieder und Angehörigen der Universität, deren Besucherinnen und Besucher sowie Nutzerinnen und Nutzer universitärer Einrichtungen vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in universitären Einrichtungen und bei universitären Veranstaltungen.

(II) Gleiches gilt für den dienstlichen Umgang außerhalb universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen.

## 3. Begriffsbestimmung

(I) Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe geschehen, insbesondere durch:

1. Bemerkungen sexuellen Inhalts, wie

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und Gesten,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze gegenüber Personen, deren Körper, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrem Intimleben, die in einen sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,

2. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von obszönen, sexuell herabwürdigenden bis zu pornographischen Darstellungen in universitären Einrichtungen, in Gestalt von

- Schmierereien,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen digitaler Medien und Internetseiten auf EDV-Anlagen,

3. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- das Schaffen und Ausnutzen von Situationen, die ein sexuell bestimmtes Verhalten bezwecken oder bewirken,
- Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten oder Handlungen,

4. Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
5. körperliche Übergriffe,
6. Vergewaltigung.

(II) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. in Studium und Lehre oder am Ausbildungs- und Arbeitsplatz) sowie unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

#### **4. Organisationspflichten der Universität**

(I) Die Universität unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität.

(II) Die Universität stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

(III) Die Universität ergreift im Rahmen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit insbesondere die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen, festzustellen und mit vertretbarem Aufwand zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Funktionsfähigkeit der getroffenen Maßnahmen ist in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren und sicherzustellen.

(IV) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexualisierte Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.

(V) Das Gleichstellungsbüro informiert über außeruniversitäre Weiterbildungsangebote zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und bietet im Rahmen seiner Möglichkeiten selbst Veranstaltungen hierzu an. Zur Unterstützung können sich Personen in Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungspositionen im Bedarfsfall an die Ansprechpersonen für die Erstberatung wenden.

(VI) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität ist aufzunehmen, dass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können.

## 5. Erstberatung

(I) Die Universität bietet eine vertrauliche Erstberatung für Betroffene und für deren Vertrauenspersonen, Personen in Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungspositionen sowie Zeuginnen und Zeugen an. Die Anonymität der Betroffenen wird – soweit dies rechtlich möglich ist – gewahrt.

(II) Die Erstberatung erfolgt in einem vertraulichen Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und/oder mit den von ihr benannten Vertretungspersonen und/oder einem vom Personalrat benannten Mitglied des Personalrates. Die Erstberatung ist eine Beratung zu den Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen. Sie umfasst Informationen zu weiteren (psychologischen) Beratungsangeboten sowie Informationen über das Beschwerdeverfahren.

(III) Die betroffene Person kann innerhalb der Erstberatung oder im Anschluss an die Erstberatung selbst entscheiden, ob sie eine Beschwerde einlegen möchte.

## 6. Beschwerdeverfahren

(I) Zuständig für die Entgegennahme der Beschwerde sind die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und/oder die von ihr benannten Vertretungspersonen. Sie legen den Sachverhalt zugrunde, den die Betroffenen vortragen und stellen keine eigenen Sachverhaltsermittlungen an. Die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die von ihr benannten Vertretungspersonen leiten die Beschwerde an die Präsidentin/den Präsidenten weiter. Diese/Dieser informiert die zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung.

(II) Die zuständige Stelle ermittelt im Rahmen eines arbeits-, dienst- und/oder disziplinarrechtlichen oder hochschulrechtlichen Verfahrens den Sachverhalt von Amts wegen. Dies umfasst mindestens eine Anhörung der betroffenen Person sowie die Gelegenheit zur Stellungnahme der beschuldigten Person. Sämtliche Schritte der Ermittlungen sind schriftlich zu dokumentieren.

(III) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identitäten der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Disziplinar- oder Strafverfolgungsbehörden preisgegeben werden.

(IV) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche Verfolgung nicht aus.

(V) Die zuständige Stelle kann zum Schutz der betroffenen Person in eilbedürftigen Fällen vorläufige Maßnahmen ergreifen.

## 7. Maßnahmen

(I) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexualisierten Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wird das Verfahren eingestellt.

(II) Anderenfalls entscheidet die zuständige Stelle unter Berücksichtigung des Einzelfalls und der Schwere des Vorfalls nach Ermessen darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Mögliche Maßnahmen sind insbesondere:

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung innerhalb der Dienststelle oder Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Exmatrikulation,
- Hausverbot,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
- Verhängung einer Disziplinarmaßnahme,
- Erstattung einer Strafanzeige.

## 8. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der Universität Osnabrück in Kraft.