



Senat

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt

vom 07.10.2015

Präambel

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg legt Wert auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie gute Arbeits- und Studienbedingungen. Gewaltanwendung, (sexuelle) Belästigung, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stellen eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten und Pflichten sowie eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen. Ziel dieser Richtlinie ist es, Mitglieder und Angehörige sowie Gäste der Universität hiervor zu schützen und mit entsprechenden Maßnahmen aktiv entgegenzuwirken.

§ 1 Grundsätze

(1) Die Universität setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste und deren individuellen Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum respektvollen Umgang am Arbeits- und Studienplatz beizutragen, um ein diskriminierungs- sowie gewaltfreies Arbeits- und Studienklima zu schaffen. Dabei haben Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung eine besondere Verantwortung, in ihrem Arbeitsumfeld dafür zu sorgen, dass diskriminierendes, (sexuell) belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität i. S. d. § 58 Abs. 1 und 3 HSG LSA i. V. m. §§ 3, 4 der Grundordnung sowie für Gäste der Universität. Sie umfasst demnach insbesondere auch Studierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie Promovierende.

Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im universitären Kontext. Privates Verhalten außerhalb des universitären Kontexts wird durch diese Richtlinie nur dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im universitären Kontext bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses herbeigeführt oder der Versuch hierzu unternommen wird.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in der Präambel genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in der Präambel genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Unter einer sexuellen Belästigung 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 – zu verstehen, 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.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem in der Präambel genannten Grundes gilt ebenfalls als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine der unter § 2 genannten Personen wegen eines in der Präambel genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

Im Übrigen werden die Regelungen der §§ 1, 5, 7 bis 10, 12, 13, 16 und 20 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897) auf die in § 2 genannten Personen entsprechend angewendet.

§ 4

Pflichten der Universität

Die Universität missbilligt jede Form von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die unter § 2 genannten Personen hiervor zu schützen.

Die Universität wird gegen Personen vorgehen, die gegen diese Richtlinie verstoßen oder ein solches Verhalten dulden. Sie stellt sicher, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände hinweisen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

§ 5

Verantwortung von Vorgesetzten und Lehrenden

Mitglieder der Universität, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung wahrnehmen, tragen eine besondere Verantwortung gegenüber den nach § 2 geschützten Personen. Sie haben in ihrem jeweiligen Aufgabenfeld dafür zu sorgen, dass diskriminierendes, (sexuell) belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleibt. Erhalten sie Hinweise auf ein solches Verhalten in ihrem Verantwortungsbereich, so sind sie im Rahmen ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten verpflichtet, den Sachverhalt aufzuklären und nötigenfalls Abhilfe zu schaffen. Soweit sie nicht selbst zur Ermittlung des Sachverhalts in der Lage sind oder einem erkannten Verhalten nicht durch eigene Maßnahmen entgegenwirken können, sind sie verpflichtet, ihre eigenen Vorgesetzten bzw. die Leitung der übergeordneten Organisationseinheit zu informieren.

§ 6

Rechte betroffener Personen

Die Universität ermutigt betroffene Personen, Diskriminierung, (sexuelle) Belästigungen und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden, um wirksame Unterstützung zu erlangen und das Fehlverhalten zu beseitigen.

Neben den nachfolgend aufgeführten Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten innerhalb der Universität steht es Betroffenen auch frei, sich an außeruniversitäre Stellen (z. B. Beratungsstellen, Polizei, Rechtsanwälte, Interessenverbände) zu wenden.

§ 7

Beratung und Unterstützung

Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen haben das Recht, sich im Falle von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder Gewalt an eine der folgenden Stellen zu wenden:

- Sozial- und Konfliktberatungsstelle,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Personalrat,
- Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- Schwerbehindertenvertretung oder Behindertenbeauftragte/r,
- Studierendenrat und
- Ausländerbeauftragte/r.

Diese Stellen bieten vertrauliche Unterstützung und beraten über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten, z. B. auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen des Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte

werden vertraulich behandelt. Die genannten Beratungsstellen werden im konkreten Einzelfall nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv.

Darüber hinaus können sich betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen auch an folgende Stellen wenden:

- Hochschulleitung (Rektor/in, Prorektor/innen und Kanzler/in),
- Dekan/in, Studiendekan/in
- Vorgesetzte/r sowie Personen mit Fürsorgepflicht (z. B. alle Lehrenden),
- Beschwerdestellen nach § 9,
- Personalabteilung.

Diese zuständigen Stellen sind verpflichtet, das Anliegen entgegenzunehmen sowie sicherzustellen, dass es geprüft wird und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Zu den geeigneten Maßnahmen zählen auch Klärungs- und Sondierungsgespräche sowie Gespräche zwischen den Beteiligten, sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden ist. Sollten die gebotenen weitergehenden Maßnahmen nicht selbstständig von den zuständigen Stellen ergriffen werden können, ist eine Einbeziehung der Beschwerdestellen nach § 9 bzw. eine Weiterleitung an diese erforderlich. Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind. Die Anonymität der betroffenen Person wird – soweit dies möglich ist – gewährleistet.

Erhält eine Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weist sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

§ 8 Beschwerderecht

Personen, die sich im Anwendungsbereich dieser Richtlinie (§ 2) diskriminiert oder (sexuell) belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht unzulässig benachteiligt oder diskriminiert werden.

§ 9 Beschwerdeverfahren

a) Zuständigkeit

Für Beschwerden von Beschäftigten oder ehemaligen Beschäftigten im Zusammenhang mit Diskriminierung, (sexueller) Belästigung oder Gewalt ist die AGG-Beschwerdestelle für das Beschwerdeverfahren zuständig.

Für Beschwerden von Studierenden, Stipendiatinnen und Stipendiaten, sonstigen Angehörigen der Universität (siehe § 4 der Grundordnung) sowie von Gästen im Zusammenhang mit Diskriminierung, (sexueller) Belästigung oder Gewalt steht das Referat 1.4 der Abteilung 1 (Studium und Lehre) als Beschwerdestelle zur Verfügung, es sei denn, die Beschwerde richtet sich gegen eine/n Beschäftigte/n oder ehemalige/n Beschäftigte/n. In diesem Fall ist die AGG-Beschwerdestelle zuständig.

Wird eine Beschwerde bei einer unzuständigen Beschwerdestelle eingelegt, erfolgt die Weiterleitung an die zuständige Beschwerdestelle.

- b) Form und Inhalt der Beschwerde
Die Beschwerde ist formlos an die Beschwerdestelle zu richten. Dabei ist mitzuteilen, welche Personen und Stellen in der gleichen Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahmen diese ggf. eingeleitet haben.
- c) Ablauf des Beschwerdeverfahrens
Die Beschwerdestelle nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu hört sie zunächst die beschwerdeführende Person an. Danach gibt die Beschwerdestelle dem/der Beschwerdegegner/in Gelegenheit, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der gesetzten Frist wird durch die Beschwerdestelle ein persönliches Gespräch mit dem/der Beschwerdegegner/in geführt. Die Einladung zur Anhörung erfolgt schriftlich. Die Beschwerdestelle ist berechtigt, eine fachkundige Person (Psychologe/Psychologin, Dolmetscher/in) zur Anhörung hinzuziehen. Die Beschwerdestelle kann ferner Zeuginnen und Zeugen befragen und Beweise prüfen, soweit solche benannt wurden und der Beschwerdestelle zugänglich sind.
- d) Dokumentation
Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte in schriftlicher Form. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind von den teilnehmenden Personen zu unterzeichnen.
- e) Rechte der Beteiligten
Der/die Beschwerdeführer/in und der/die Beschwerdegegner/in haben das Recht, zu den Gesprächen Interessenvertretungen beizuziehen. Der/die Beschwerdegegner/in und Zeugen/Zeuginnen sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet. Die Beteiligten sind auf ihre Rechte hinzuweisen.
- f) Abschluss des Beschwerdeverfahrens
Soweit sich konkrete Verdachtsmomente für ein (sexuell) belästigendes oder diskriminierendes Verhalten des/der Beschwerdegegners/in oder eine Gewaltanwendung durch ihn/sie ergeben, informiert sie das zuständige Mitglied des Rektorats über das Prüfergebnis. Das zuständige Mitglied des Rektorats teilt – ggfs. nach weiteren eigenen Ermittlungen - das Ergebnis der Prüfung der Beschwerde dem/der Beschwerdeführerin und dem/der Beschwerdegegner/in mit.
Sofern keine konkreten Verdachtsmomente vorliegen, teilt die Beschwerdestelle das Ergebnis ihrer Prüfung dem/der Beschwerdeführer/in und dem Beschwerdegegner/in mit.

§ 10 Abhilfe und Sanktionen

- a) Die Universität ergreift auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdestelle und ggf. weiterer Ermittlungen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung. Dabei sind die jeweils betroffenen Stellen (Vorgesetzte, Leitung von Einrichtungen, Lehrverantwortliche) einzubeziehen. Die Beschwerdestelle, Beschwerdeführer/in und Beschwerdegegner/in werden unter Berücksichtigung der jeweils einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert.
- b) Fällt das festgestellte Fehlverhalten einer Person zur Last, die an der Universität beschäftigt ist, so prüft die Universität, ob und welche arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen ergriffen werden. In Betracht kommen dabei insbesondere die Durchführung eines formellen Personal-/Dienstgesprächs, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung,

Kündigung (bei Arbeitnehmer/innen) sowie die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamtinnen und Beamten). Ist die Universität aufgrund des Fehlverhaltens gegenüber einer dritten Person schadensersatzpflichtig, so wird ein Regress nach den allgemeinen arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen geltend gemacht.

- c) Sofern eine Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder Gewalt von einer/m Studierenden ausgeht, ist eine Zwangsexmatrikulation gemäß § 30 Abs. 3 HSG LSA zu prüfen. Insoweit gelten die Regelungen der Ordnung über das Verwaltungsverfahren bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende in der jeweils geltenden Fassung. Wird im Rahmen dieses Verfahrens festgestellt, dass eine Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder Gewaltanwendung vorlag, diese aber nicht die Voraussetzungen für das Eingreifen einer der in der Ordnung vorgesehenen Sanktionen erfüllt, so kann der Rektor oder die Rektorin gegenüber der/dem Studierenden eine Ermahnung aussprechen.

§ 11 Aufklärung und Prävention

Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der Universität in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer Form veröffentlicht. Hinweise auf diese Veröffentlichung werden in die Unterlagen, die den Mitgliedern der Universität bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation ausgehändigt werden, sowie in weitere geeignete Informationsmaterialien aufgenommen.

Die in den Beratungsstellen nach § 6 und den Beschwerdestellen nach § 9 eingesetzten Kontaktpersonen werden ausreichend qualifiziert.

Die Universität fördert die Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz durch entsprechende Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote.

§ 12 Arbeitskreis „Sexuelle Belästigung“

Dem Arbeitskreis "Sexuelle Belästigung" gehören Vertreter/innen des Gleichstellungsbüros, des Personalrates, der Personalabteilung, die Beschwerdestellen nach § 9, der Sozial- und Konfliktberatungsstelle, des Studentenwerkes sowie der Studierendenvertretung an. Er hat die Aufgabe, gezielt für das Thema sexuelle Belästigung sowie sexuelle Gewalt zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Zu den Aufgaben des Arbeitskreises gehören weiterhin die Beratung von universitären Gremien, die Unterstützung bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen sowie die thematische Verankerung im internen Weiterbildungsprogramm. Der Arbeitskreis „Sexuelle Belästigung“ erhält jährlich anonymisierte Informationen (Fallzahlen, Prüfergebnis, erfolgte Sanktionen/Lösungen) zu gemeldeten Fällen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt durch die Hochschulleitung und informiert seinerseits die Hochschulleitung regelmäßig über seine Aktivitäten.

§ 13 In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Die Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Universität in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 21.10.1998 außer Kraft.

Halle (Saale), 7. Oktober 2015

Prof. Dr. Udo Sträter
Rektor