

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung der Universität Flensburg

Beschluss des Senates am 13. Juli 2005

Zuletzt geändert durch Senatsbeschluss am 25. Oktober 2006

1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1 Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Menschenwürde und des Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung dar. Es gehört zur Verantwortung der Vorgesetzten, sexueller Belästigung auch präventiv entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung unverzüglich nachzugehen.
- 1.2 Unter Angehörigen der Universität einschließlich der Lehrbeauftragten, Gasthörerinnen und Gasthörern ist sexuelle Belästigung verboten. Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird, z. B. im Hinblick auf einzuleitende rechtliche Maßnahmen, als besonders schwerwiegend bewertet.
- 1.3 Die Universität wendet die begriffliche Festlegung von sexueller Belästigung gemäß Art. 1 § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹ einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung an.

2. Vorsorge

- 2.1 Die Universitätsleitung sorgt dafür, dass alle Angehörigen einschließlich der Lehrbeauftragten, Gasthörerinnen und Gasthörer mit diesen Richtlinien vertraut gemacht werden und die mit Personalangelegenheiten Beschäftigten und alle Vorgesetzten über den sachgerechten Umgang mit Fällen sexueller Belästigung informiert sind.
- 2.2 Die Universität trifft Vorsorge für die Sicherheit in den Liegenschaften ihrer Zuständigkeit. Sie geht Hinweisen auf mögliche Gefahrenquellen und Angsträume unverzüglich nach und trägt ggf. Sorge für deren Beseitigung in Absprache mit der Frauenbeauftragten.
- 2.3 Die Universität sorgt dafür, dass im Rahmen des Allgemeinen Hochschulsports mindestens einmal pro Semester ein Selbstverteidigungskurs für Frauen angeboten wird.

3. Verfahrensschritte bei Einzelfällen

- 3.1 Beschwerden über sexuelle Belästigung können unter anderem folgenden Stellen vorgetragen werden:
 - a) Der Frauenbeauftragten,
 - b) sofern zuständig einem Mitglied des entsprechenden Personalrates,

¹ „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn 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, 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.“ (Art. 1 § 3 Abs. 4 AGG).

- c) der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet,
- d) der zuständigen Geschäftsführenden Direktorin bzw. dem zuständigen Geschäftsführenden Direktor,
- e) der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses,
- f) dem Rektorat.

Die jeweils angerufene Stelle prüft die Beschwerde und weist die Beschwerdeführenden auf die weiteren Verfahrensschritte hin.

- 3.2 Mit Einverständnis der Beschwerdeführenden findet zur Klärung des Sachverhalts zunächst ein Gespräch der bzw. des Vorgesetzten, bei Fällen, bei denen sich die Beschwerde gegen einen Studierenden richtet, der zuständigen Geschäftsführenden Direktorin bzw. des zuständigen Geschäftsführenden Direktors mit der Person statt, gegen die sich die Beschwerde richtet. An dem Gespräch nehmen die Frauenbeauftragte und sofern zuständig ein Mitglied des entsprechenden Personalrates teil. Das Gespräch ist zu protokollieren. Versagen die Beschwerdeführenden das Einverständnis zu diesem Gespräch, wird die Beschwerde nicht weiter verfolgt.
- 3.3 Die Teilnahme der Beschwerdeführenden an dem Gespräch gemäß 3.2 ist nicht zwingend. Verzichten die Beschwerdeführenden auf die Teilnahme, so haben sie vor dem Gespräch ein Gedächtnisprotokoll des Vorfalls oder der Vorfälle anzufertigen, der oder die Anlass der Beschwerde ist oder sind, dieses Protokoll notariell oder beim Justiziar der Universität zu hinterlegen und der Stelle, der sie die Beschwerde vorgetragen haben, eine Kopie des Protokolls und des Hinterlegungsbescheides auszuhändigen. Bei dem Gespräch gemäß 3.2 müssen die Beschwerdeführenden nicht namentlich genannt werden.
- 3.4 Erweist sich die Beschwerde als begründet, geht der Vorgang an die Universitätsleitung über. Diese hört in Beisein der Frauenbeauftragten und wenn zuständig eines Mitglieds des entsprechenden Personalrates die beschuldigte Person. Die Universitätsleitung kann weitere Beteiligte hinzuziehen; 3.2 gilt entsprechend. Die Universitätsleitung erwägt arbeitsrechtliche, dienstrechtliche oder hochschulrechtliche Maßnahmen und leitet diese ggf. ein. Die Rechte der Personalräte und der Frauenbeauftragten bleiben davon unberührt.
- 3.5 Werden Universitätsangehörige durch Dritte in den Liegenschaften, für die die Universität zuständig ist, oder im Zusammenhang mit dem Dienstbetrieb sexuell belästigt, ergreift die Universitätsleitung alle rechtlich möglichen Maßnahmen zum Schutz vor wiederholten Handlungen.

4. Weitere Rechte

- 4.1 Den Beschwerdeführenden dürfen aus Anlass der Beschwerden keine Nachteile entstehen. Wenn Umsetzungen erfolgen, dann soll vorrangig die Person umgesetzt werden, gegen die sich die Beschwerden richten, nur im Notfall die beschwerdeführende Person. Letzteres bedarf der Zustimmung der betroffenen Person und der Frauenbeauftragten.
- 4.2 Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.

5. Schlussbestimmung

Die Richtlinie tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch den Rektor in Kraft.

Flensburg, den 01.11. 2006

Der Rektor der Universität Flensburg, Prof. Dr. Heiner Dunckel

gezeichnet Prof. Dr. Heiner Dunckel