

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld vom 2. April 2001

1. Präambel

1.1

Die Universität Bielefeld fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben an unserer Hochschule ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalens (HG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Beschäftigtenschutzgesetzes zu verwirklichen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

1.2

Die Universität 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 und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie finden sich im alltäglichen Umgang, im dienstlichen Umfeld sowie im Studienalltag. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu Angstzuständen und ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Soweit sie eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sie als solche verfolgt.

1.3

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörige der Universität

gemäß § 11 HG, 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 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.

1.4

Sexualisierte Diskriminierung 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.

1.5

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind und vom Beschäftigtenschutzgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität Bielefeld ist.

2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung 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

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, zum Beispiel :
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - 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 sowie des Studiums bleibt davon unberührt.
 - das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände

- Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen

3. Beratungs- und Beschwerdewege

3.1

Betroffene Frauen haben das Recht und werden aufgefordert, über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu berichten und sich zu beschweren. Zuständige Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. Die betroffenen Frauen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

3.2

Universitäre Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (insbesondere Rektorin oder Rektor, Kanzlerin oder Kanzler, Dekanin oder Dekan und sonstige Vorgesetzte), die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten haben, sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die beschwerdeführende Frau keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für alle zu ergreifenden Maßnahmen ist das Verursacherprinzip leitend. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

3.3

Die Universität Bielefeld bietet dauerhaft und regelmäßig Beratungsstunden für betroffene Frauen und ihre Vertrauenspersonen an. Die psychologische Betreuung und Begleitung durch das Beschwerdeverfahren wird von professionellen Beraterinnen durchgeführt. Diese arbeiten eng mit anderen Anlaufstellen (AStA, Gleichstellungsbeauftragte, Frauengleichstellungskommission, Personalräte, ZSB) zusammen.

4. Maßnahmen und Sanktionen

4.1

Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können/sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Frau von den zuständigen universitären Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (siehe 3.2) folgende informelle Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch der Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, einer Funktionsträgerin oder eines Funktionsträgers der Selbstverwaltung mit der beschuldigten Person

unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

4.2

Wenn die unter 4.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind, je nach Einzelfall, unter Einschaltung der Rektorin bzw. des Rektors oder der Kanzlerin bzw. des Kanzlers folgende formelle Maßnahmen zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Ggf. Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor.

5. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

5.1

Die Universität 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 und Gewalt". Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten.

5.2

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

5.3

Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung 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.

5.4

Die Universität verpflichtet sich, diese Richtlinie auch im Rahmen ihrer eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen und ihres Auftretens nach außen zu beachten.

6. Aufklärung und Prävention: Einrichtung eines Arbeitskreises

6.1

Die Universität Bielefeld richtet für einen begrenzten Zeitraum von zunächst fünf Jahren einen Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein. Ihm gehören Vertreterinnen und Vertreter der Personalräte, der Hochschulleitung, des AStA, der ZSB und des IZHD sowie Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die Gleichstellungsbeauftragte u.a. an.

6.2

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, gezielt für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Beratungsarbeit (siehe 3.3) entwickelt er konkrete Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, zur Integration des Themas in Lehrpläne und Lehrinhalte sowie in das bestehende interne Fortbildungsprogramm (insbesondere für Führungskräfte). Zu seinem Arbeitsbereich gehören die Beratung von universitären Gremien, die Betreuung von Studiengruppen, die Durchführung von Ringvorlesungen und die Beteiligung an der Einrichtung von Selbstverteidigungskursen. Der Arbeitskreis initiiert ggf. wissenschaftliche Projekte zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Der Arbeitskreis legt dem Rektorat und der Frauengleichstellungskommission jährlich einen Arbeitsbericht vor.

7. Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - in Kraft. Sie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen bekannt gegeben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 22.11.2000.

Bielefeld, den 2. April 2001

Der Rektor
der Universität Bielefeld
Prof. Dr. Dieter Timmermann