

Unterlage für die 79. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (4. Sitzung im Wintersemester 2012/2013) am 20.02.2013

Drucksache-Nr.: 376/79/4 WiSe 2012/2013

Ausgabedatum: 13.02.2013

TOP 11 LEITLINIE DES SENATS ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, GEWALT UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Sachstand

In der im Januar 2012 veröffentlichten EU-Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ gaben 55 % der an deutschen Universitäten befragten Studentinnen an, während ihres Studiums sexuelle Belästigung erfahren zu haben. Sie findet vornehmlich ihren Ausdruck in diskriminierenden und sexistischen Bemerkungen und Handlungen. Bei rund 10 % der Studentinnen ging dies mit Bedrohungssituationen einher.

In den vergangen zwei Jahren hat das Gleichstellungsbüro in mehreren Fällen Kenntnis von Stalking und sexueller Belästigung auf dem Universitätsgelände und im universitären Alltag erhalten. Es wurden Belästigungen in Damen-toiletten aber auch im beruflichen oder studentischen Umgang gemeldet.

Die Leuphana Universität wünscht eine vertrauensvolle und gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Universitätsmitglieder und –angehörigen. Sie legt Wert auf eine respektvolle Hochschulkultur, in der die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen anerkannt und geachtet werden. Alle Hochschulmitglieder und –angehörigen sollen darauf achten, dass Diskriminierungen, sexuelle Belästigungen und Gewalt keine Toleranz finden, diese unterbleiben und Vorwürfen dieser Art mit allen der Universität möglichen Konsequenzen nachgegangen wird.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Senatskommission für Gleichstellung und das Gleichstellungsbüro mit dem Thema im vergangen Jahr befasst und legt dem Senat eine „Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung“ vor. Sie soll zum einen handlungsleitend in die Universität hineinwirken und zum anderen betroffenen Personen Schutz und Unterstützung bieten. Die Leitlinie versteht sich als Ergänzung zur „Richtlinie des Präsidiums zum Schutz vor Benachteiligungen und zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des § 42 Abs. 6 NHG“.

Beschlussvorschlag:

Der Senat beschließt die „Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung“ in der Fassung gem. Drs. Nr. 376/79/4 WiSe 2012/2013.

Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg

1. Präambel

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht. Die Leuphana Universität Lüneburg legt Wert auf eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden frei von Diskriminierung, Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien- und Lehrbetrieb.

In Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt insbesondere aus „rassistischen Gründen“¹, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Trans- oder Intergeschlechtlichkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sozialen Herkunft nicht geduldet. Sie stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte, insbesondere der menschlichen Würde, dar.

2. Formen von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt im oben genannten Sinne sind Verhaltensformen, die die Würde der betreffenden Person verletzen. Das können unter anderem

Handlungen und Verhaltensweisen sein, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie sonstige Handlungen und Verhaltensweisen, die generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden sind, zum Beispiel:

- Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. das Inaussichtstellen von Vorteilen bei bestimmten Verhalten
- Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder tätliche Bedrohung
- herabwürdigender Sprachgebrauch, z.B. Kommentare über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben
- Gesten oder nonverbale Kommentare mit sexuellem oder rassistischem Bezug
- die bildliche oder elektronische Präsentation herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs- bzw. Studiumszusammenhang, z.B. Schmierereien in öffentlichen Räumen oder das Kopieren, Anwenden oder Nutzen herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände
- Aufforderung zu diskriminierender Verhalten
- körperliche Berührungen und Übergriffe
- Vergewaltigung
- Verfolgung, Nötigung und Stalking

Dieser Leitlinie liegt ein erweiterter Gewaltbegriff zu Grunde. Das bedeutet, sie schreibt nicht abschließend fest, was Diskriminierung und Gewalt umfasst. Die betroffene Person entscheidet selbst über die Grenzziehung. Diskriminierung und Gewalt sind Handlungen, für die der Täter/die Täterin allein – nicht die betroffene Person – die Verantwortung trägt.

Insbesondere sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Sind Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Leitlinie der gleiche Schutz zu gewähren.

¹ Die Leuphana Universität Lüneburg will mit der Verwendung des Begriffs „rassistisch“ nicht das Vorhandensein verschiedener „Rassen“ ausdrücken, sondern dass diejenigen, die sich rassistisch verhalten, dies annehmen. Entsprechend weist die Leuphana Universität Theorien zurück, die die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ zu belegen versuchen.

3. Selbstverständnis der Universität

Die Universität ist verpflichtet, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung durch andere Mitglieder, Angehörige, Gäste und Nicht-Universitätsangehörige in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang zu schützen.

Mitglieder und Angehörige der Leuphana Universität dürfen keine Gewalt anwenden und andere Mitglieder, Angehörige und Gäste der Universität nicht diskriminieren oder belästigen. Gegen unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt, wie im unter Punkt 2 genannten Sinne, wird die Leuphana Universität mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln vorgehen.

Zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt ergreift die Leuphana Universität Maßnahmen zum Nachteilsausgleich (affirmative Action/positive Diskriminierung). Alle Angehörigen und Mitglieder sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung geprägt ist.

4. Beschwerderechte

Mitglieder und Angehörige der Leuphana Universität, die untereinander und/oder durch Funktionsträger, Funktionsträgerinnen oder Organe der Leuphana Universität, durch andere Mitglieder, Angehörige oder Gäste der Leuphana Universität Diskriminierung oder Gewalt erfahren haben, haben das Recht, sich bei ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen oder gegebenenfalls der Beschwerdestelle der Universität nach dem AGG zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

5. Vertrauliche Beratung und Unterstützung

Betroffene, Beobachtende wie Beteiligte können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen. Beobachtende sollten betroffene Personen auf interne und externe Beratungsangebote hinweisen und diese ermutigen sich entsprechende Unterstützung zu holen. Die Betroffenen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun. Die Beratungsstellen und Interesseneinrichtungen bieten vertrauliche Unterstützung über eigene Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll.

Intern stehen Ihnen folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung:

- die Gleichstellungsbeauftragte
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (in den Fakultäten)
- die Ombudsperson für Studierende und Lehrende
- die Ombudsperson für Professor/innen
- die Ombudsperson für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- die Beschwerdestelle der Universität nach dem AGG
- der Personalrat
- der Rat der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (WiMiRat)
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die Beauftragte oder der Beauftragter für Studierende mit Behinderung
- Studienberatung der Schools (Leuphana College und Graduate School)
- die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendausschusses (AStA)
- die gewählten Fachgruppenvertreterinnen und Fachgruppenvertreter

Externe Beratungsstellen sind:

- Psychologische Beratungsstelle (PBS) Studentenwerk OstNiedersachsen (für Studierende)
- Beratungs- und Interventionsstelle BISS in Lüneburg (Am Werder 15, Tel.: 04131-247289)
- Verein Frauen helfen Frauen e.V. in Lüneburg (Beußweg 2, Tel.: 04131-61733)
- Opferhilfebüro Lüneburg (Reitende-Diener-Straße 7, Tel.: 04131-202639)
- Beratungsstelle für polizeiliche Kriminalprävention (Tel.: 04131-292309)
- geplante Bundeshotline ab März 2013 (Nummer wird bei Bekanntgabe ergänzt)

Die internen und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unterliegen der Schweigepflicht. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden. Sollten die Betroffenen sich dazu entschließen, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch von den von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen begleitet.

6. Verfahrensregeln

6.1. Informelles Vorverfahren

Bei Vorfällen von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung können/sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen von den zuständigen universitären Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (beispielsweise die bereits genannten internen Ansprechpersonen) folgende Maßnahmen unter anderem ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch der/des Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres/seines Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, einer Funktionsträgerin oder eines Funktionsträgers der Selbstverwaltung mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf die Nichtduldung von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

Es ist sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungs- und studienbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der betroffenen Person eingeleitet werden.

6.2. Formelles Beschwerdeverfahren nach dem AGG

Bei Verstößen gegen das AGG gelten das Beschwerderecht und die daraus folgenden Sanktionen nach der „*Richtlinie des Präsidiums zum Schutz vor Benachteiligungen und zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des § 42 Abs. 6 NHG*“.

Erfolgt eine Diskriminierung, Gewaltanwendung und/oder eine sexuelle Belästigung durch Beschäftigte, so stellt dies eine Verletzung dienstlicher bzw. arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar, der nach dienst- bzw. arbeitsrechtlichen oder entsprechenden Vorschriften nachgegangen wird.

7. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

- Das Themenfeld von Diskriminierung und Gewalt soll im dienstlichen oder Ausbildungs- bzw. Studiumszusammenhang z. B. in Form von Informationsveranstaltungen und Schulungen berücksichtigt werden.
- Orte und Räume (z. B. unzureichende Beleuchtung in den Räumen und auf dem Gelände der Universität), die Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt begünstigen, werden identifiziert, soweit möglich beseitigt bzw. reduziert.
- Die Universität bietet im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms Schulungen für Beschäftigte der Universität an. Insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen sollten sich fortführen.
- Die Universität erwartet von Beschäftigten mit Personalverantwortung, von Lehrenden und von Professorinnen und Professoren und Studierenden Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vielfältigkeit von Menschen und gegenüber dem Problemfeld „Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung“. Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungs- bzw. Auswahlverfahren zu achten.

8. Bekanntgabe der Leitlinie und Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt am Tag ihrer Beschlussfassung durch den Senat in Kraft. Die Leitlinie wird in der „Gazette“, dem Amtlichen Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung der Leuphana, veröffentlicht. Sie wird unter anderem auf der Homepage des Frauen- und Gleichstellungsbüros der Leuphana veröffentlicht.