

I. Der Senat beschließt die folgende Richtlinie als Satzung der Universität auf Grund von § 2 Absatz 1 Landeshochschulgesetz – mit Ausnahme der kursiv gesetzten Bestimmungen, zu deren Einhaltung sich der Rektor in seiner Eigenschaft als Dienstvorgesetzter verpflichtet bzw. die er als Weisung erlässt:

## **RICHTLINIE GEGEN SEXUELLE DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT**

### **§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung**

- (1) Die Universität verpflichtet sich zu Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.
- (2) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, für Frauen und Männer. Die Richtlinie soll das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.06.1994 konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis (insbesondere Studierende) treffen.
- (3) Die Richtlinie gilt nur für den räumlichen und funktionalen Bereich der Universität.

### **§ 2 Begriffsbestimmung**

- (1) Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde von Mitgliedern und Angehörigen der Universität verletzt (vgl. § 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz).

Hierunter fallen beispielsweise, eine hinreichende Erheblichkeit vorausgesetzt,:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund.

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

- (2) Sexuelle Diskriminierung ist jede direkte oder indirekte Benachteiligung von Mitgliedern oder Angehörigen der Universität wegen ihres Geschlechts. Nicht erfasst sind Förder- und Schutzmaßnahmen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen.
- (3) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, eventuell sogar unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, sind besonders schwerwiegend.
- (4) Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehre, Studium und Prüfungen mit Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung streng einzuhalten. Soweit Teilnehmerinnen oder Teilnehmer die Vorgehensweise als Missachtung der vorstehenden Bestimmungen empfinden, sollen andere, nicht verletzend Lehrformen gewählt werden.

### **§ 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen**

- (1) Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Lernmöglichkeiten, die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der betroffenen Person schädigen kann.
- (2) *Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.*
- (3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Frauen und Männer im Universitätsbereich zu respektieren.

### **§ 4 Vorbeugende Maßnahmen**

- (1) Die Universität sensibilisiert alle ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.
- (2) *Kompetenz im Umgang mit Problemen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität; diese stellt ein Element bei der Beurteilung von Personal nach der entsprechenden Richtlinie des Landes dar. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden.* Die Universität informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.
- (3) Die Universität ergreift Maßnahmen, um in ihren Gebäuden und Anlagen Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren („sicherer Campus“).
- (4) Die Universität führt in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens alle drei Jahre, eine möglichst breite Umfrage zu sexueller Belästigung unter ihren allen Mitgliedern durch. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.
- (5) Die Universität unterstützt finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Greifswald.

### **§ 5 Aufdeckung von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

- (1) *Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universitätsleitung unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem Willen der/des Betroffenen widerspricht.*
- (2) *Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über sexuelle Belästigung zu berichten, sich an die in Abs. (3) bis (6) genannten Personen zu wenden und sich bei der Universitätsleitung zu beschweren,. Betroffene sollen ermutigt werden, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.*

- (3) Betroffene können sich direkt an die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten wenden. Diese beraten die Betroffenen, leiten Mitteilungen mit Einverständnis der Betroffenen der Universitätsleitung zu und sind über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren (vgl. § 12 Abs. 6 Gleichstellungsgesetz).
- (4) *Der/die Rektor/in benennt einen männlichen Mitarbeiter als weiteren Ansprechpartner und Vertrauensperson für Personen, die von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffen sind. Für diese gilt Absatz 3 Satz 2 mit der Maßgabe, dass ein Schweigerecht nur inneruniversitär zugestanden wird.*
- (5) Betroffene können sich weiterhin an den Personalrat wenden. Für diesen gilt Abs. 3 mit der Maßgabe, dass er bei berechtigten Beschwerden die Universitätsleitung informieren muss (vgl. § 61 Nr. 4 LPersVG).
- (6) Betroffene können sich auch unmittelbar an die Universitätsleitung wenden.
- (7) *Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, die auf den Vorwurf sexueller Belästigung gestützt werden, dürfen allein von dem/der Rektor/in veranlasst werden.*
- (8) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, jedenfalls begleiten lassen.
- (9) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine weiteren Nachteile entstehen.
- (10) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen.
- (11) In schwerwiegenden Fällen, vor allem, wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese ist jedoch vorher zu informieren; ihr ist geeigneter Schutz zuzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.
- (12) Das Recht der betroffenen Person, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung der Organe der Universität abzuwehren, bleibt unberührt.

## **§ 6 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) *Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Universität sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet (§ 4 BeschSchG). Die Universität ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person eine angemessene Maßnahme. In Betracht kommen insbesondere:*

- *Durchführung eines Personalgesprächs,*
- *mündliche oder schriftliche Ermahnung,*
- *schriftliche Abmahnung,*

- Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung MV,
- verhaltensbedingte Kündigung,
- Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Universität Greifswald, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen)
- Exmatrikulation,
- Strafanzeige durch den/die Rektor/in.

(2) Betroffene werden über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung informiert, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren; das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt unberührt. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.


### **§ 7 Unterstützung der betroffenen Personen**

- (1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt sollen sofort vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden, wenn diese es wünscht. Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist darüber zu informieren, es sei denn, die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen.
- (2) Die Universität Greifswald bemüht sich im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht, betroffenen Personen auf Wunsch psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

### **§ 8 Schlußbestimmungen**

- (1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil der Selbstpräsentation der Universität Greifswald nach außen.
- (2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Mitarbeiter/inne/n bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie bei der Einschreibestelle (zum Mitnehmen) ausgelegt.
- (3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Aufgrund des Senatsbeschlusses vom 19.11.2003 ausgefertigt vom

Rektor   
 .....  
 Prof. Dr. rer. nat. Rainer Westermann

## II. Begleitende Maßnahmen

### 1. Informationspolitik

Die Universität verbessert ihre Informationspolitik in dem Sinne, dass sie mögliche (sowohl interne als auch externe) Ansprechstellen besser publik macht. Namen und Erreichbarkeit von Gleichstellungsbeauftragten und bestehenden juristischen und psychologischen Beratungsstellen werden in speziellen Rubriken auf der Uni-Homepage und im zentralen Vorlesungsverzeichnis erfasst. Die Institute sind aufgefordert, diese Informationen ebenfalls in ihre Vorlesungsverzeichnisse zu übernehmen bzw. öffentlichkeitswirksam auszuhängen. Die Studierendenschaft wird gebeten, in ihren Publikationen diese Informationen angemessen zu berücksichtigen.

### 2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Greifswald betont die zentrale Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin und Vertrauensperson in allen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betreffenden Fragen.

Der Senat bittet die Gleichstellungsbeauftragte um die Erarbeitung einer Informationsbroschüre zu sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Diese soll neben substantieller Auseinandersetzung mit dem Thema vor allem den Text von Richtlinie und Beschäftigtenschutzgesetz sowie alle relevanten Ansprechstellen enthalten.

### 3. Weitere Ansprechpartner

Die Studierendenschaft wird gebeten, neben der studentischen Gleichstellungsbeauftragten eine männliche Person als Ansprechpartner und Vertrauensperson zu benennen.

### 4. Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit aller Ansprechpartner/innen wird sichergestellt. Namen und Erreichbarkeit werden durch die Uni-Homepage und das zentrale Vorlesungsverzeichnis regelmäßig zugänglich gemacht.