

Richtlinie der Hochschule Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

vom 13.06.1994

Präambel

Die Hochschule Bremen wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Lehre und Forschung bestehenden Nachteile hin und trägt zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei.

Frauen werden in vielfacher Weise benachteiligt. Dabei stellen sexuelle Diskriminierung und Gewalt die intensivsten Beeinträchtigungen der Würde, der seelischen und körperlichen Integrität von Frauen dar. In der Hochschule schaffen derartige Verhaltensweisen ein einschüchterndes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die von Bediensteten der Hochschule ausgehen, beinhalten immer auch die Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher oder beamtenrechtlicher Pflichten. Neben der Verletzung strafrechtlicher Bestimmungen stellen sie eine Störung des Hochschulbetriebes dar und werden deshalb in der Hochschule besonders verfolgt.

Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben oder unverzüglich unterbunden werden.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt richten sich in aller Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, sind sie nach Maßgabe dieser Richtlinie in gleicher Weise zu schützen wie Frauen.

1. Begriffsverständnis

Unter die Begriffe sexueller Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie fallen Verhaltensweisen, die allgemein als sexuell herabwürdigend oder beleidigend empfunden werden, sei es in Form von verbalen Äußerungen oder Handlungen. Hierzu zählen beispielsweise:

- entwürdigende sexuelle Bemerkungen über Personen und deren Körperlichkeit,
- obszöne und kompromittierende Äußerungen und Witze,

- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen sowie sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und die Körperlichkeit konkreter Personen,
- die verbale oder bildliche provozierende Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs-Zusammenhang,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Nötigung zu sexuellen Verhalten
- unangebrachte oder unerwünschte Körperkontakte und körperliche Übergriffe.

Als sexuell diskriminierend gelten darüber hinaus alle auf die Sexualität bezogenen Verhaltensweisen, welche die individuelle sexuelle Selbstbestimmung oder das Wertgefühl von Personen verletzen.

Die sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter besonderer Ausnutzung der dienstlichen Stellung und von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung oder unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegende Verstöße eingestuft.

2. Reaktionen auf Fälle sexueller Diskriminierung und Gewalt

Werden Fälle sexueller Diskriminierung und Gewalt bekannt, kommen je nach den Umständen des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen folgende Reaktionen in Betracht:

persönliches Gespräch der betroffenen Frau oder einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten, persönliches Gespräch einer bzw. eines Vorgesetzten, eines Mitglieds des Personalrates, der Frauenbeauftragten oder von Funktionsträgern der Selbstverwaltung mit dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot sexueller Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule.

Bleiben die vorgenannten Maßnahmen erfolglos oder erscheinen sie im Hinblick auf die Schwere des Vorfalls nicht ausreichend, kommen, unter Einschaltung der Hochschulleitung, folgende Maßnahmen in Betracht:

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,

- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit entsprechender Zielsetzung,
- Strafanzeige und Strafantrag durch den Rektor der Hochschule.

3. Aufdeckung sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die weiblichen Hochschulmitglieder und Angehörigen werden auf ihr Recht hingewiesen, über sexuelle Diskriminierung und Gewalt zu berichten und Beschwerde zu führen. Betroffenen Frauen können sich zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens beschweren. Ansprechpartnerin für betroffene Frauen ist auch die Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt.

Die Arbeitsstelle ist zu erreichen unter Universität Bremen, c/o FB 6, Postfach 330440, 28334 Bremen.

Betroffene Frauen können sich daneben an die Selbstverwaltungsinstanzen der Hochschule, den Personalrat, die Frauenbeauftragte oder eine Verwaltungsinstanz mit Leitungsaufgaben wenden.

Funktionsträger und Funktionsträgerinnen sowie Vertreter und Vertreterinnen in der Selbstverwaltung, die Kenntnis von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und gegebenenfalls dafür Sorge zu tragen, dass künftig derartiges Verhalten unterbleibt.

Es ist sicherzustellen, dass berichtenden oder beschwerdeführenden Frauen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle einzuleitenden Schritte müssen daher im Einvernehmen mit der Betroffenen bzw. ihrer Vertrauensperson erfolgen.

4. Bekanntmachung

Die Richtlinie ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule schriftlich bekannt zu machen. Neu eingestelltem Personal ist die Richtlinie mit der Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz auszuhändigen. Die Kenntnisnahme muss schriftlich bestätigt werden. Die Fachbereiche machen die Richtlinie zusätzlich mittels Aushang bekannt.

5. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Akademischen Senat in Kraft.