

**Veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen der Philipps-Universität Marburg am:
13.10.2008**

**Richtlinie der Philipps-Universität Marburg
zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt
vom 12.08.2008**

Inhalt:

- § 1. Ziel der Richtlinie
- § 2. Anwendungsbereich
- § 3. Begriff der sexuellen Belästigung
- § 4. Verbot sexueller Belästigung und Gewalt
- § 5. Prävention
- § 6. Beratungsangebote für betroffene Personen
- § 7. Beschwerderecht
- § 8. Vertrauensrat
- § 9. Durchführung eines Beschwerdeverfahrens
- § 10. Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten
- § 11. In-Kraft-Treten

**§ 1
Ziel der Richtlinie**

Ziel dieser Richtlinie ist der Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Philipps-Universität Marburg vor sexueller Belästigung und Gewalt.

**§ 2
Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, vgl. § 8 HHG.

**§ 3
Begriff der sexuellen Belästigung**

- (1) Die Universität wendet die begriffliche Festlegung von sexueller Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung an.
- (2) Sexuelle Belästigung am Studien- oder Arbeitsplatz liegt vor, 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 pornografischen 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 (vgl. § 3 Abs. 4 AGG).

- (3) Sexuelle Belästigung liegt auch bei folgenden Sachverhalten vor
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
 - Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
 - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen, außer zum Zweck wissenschaftlicher Analyse und künstlerischer Darstellung,
 - Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.

§ 4

Verbot sexueller Belästigung und Gewalt

- (1) Sexuelle Belästigung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Sie können ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schaffen, gesundheitliche Risiken begründen und eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte darstellen.
- (2) Sexuelle Belästigung 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.

§ 5

Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung ergreifen vorbeugende Maßnahmen und Sanktionen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule
- die zur Verfügungstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik der sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der/des Dienstvorgesetzten aufgeklärt wird
- Fortbildungsangebote für Beratungsstellen gemäß § 6 Abs. 1.
- bei Baumaßnahmen die Vermeidung räumlicher Umgebungsbedingungen, die sexuelle Belästigung begünstigen.

§ 6

Beratungsangebote für betroffene Personen

- (1) Mitglieder und Angehörige der Universität, die sich im Sinne von § 3 sexuell belästigt fühlen, haben zunächst die Möglichkeit, sich beraten zu lassen. Eine Beratung bieten folgende Stellen an:
- zentrale Frauenbeauftragte und Fachbereichsfrauenbeauftragte
 - Personalrat
 - zuständige Stellen des AStA
 - Konfliktberatungsstelle
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Psychotherapeutische Beratungsstelle (für Studierende)
 - Vertrauensrat der Universität
- Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekane sowie Vorgesetzte zu wenden.
- (2) Es ist der betroffenen Person freigestellt, ob sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner auf zentraler oder Fachbereichsebene ins Vertrauen zieht. Sie kann dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.
- (3) Die Aufgabe der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ist, den von Belästigung und Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit therapeutischer Unterstützung und Beratung zu informieren. Die Vertrauenspersonen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Sollten die Betroffenen sich dazu entschließen, ein Beschwerdeverfahren (§ 7) in Gang zu setzen, werden sie auf Wunsch von den von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern begleitet.
- (4) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Universität der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

§ 7

Beschwerderecht

Betroffene Personen haben das Recht eine Beschwerde an den Vertrauensrat der Universität zu richten. Die Beschwerde kann auch von einer Vertreterin oder einem Vertreter der betroffenen Person erhoben werden.

§ 8

Vertrauensrat

- (1) Auf Vorschlag des Senats, der im Benehmen mit dem Beirat zur Förderung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen erfolgt, bestellt die Präsidentin oder der Präsident jeweils für die Dauer von drei Jahren den Vertrauensrat zur Untersuchung von Beschwerdefällen.

- (2) Der Vertrauensrat besteht aus einem Mitglied jeder Statusgruppe gemäß § 8 Abs. 3 HHG sowie einem Mitglied des Personalrats. Die Mitglieder des Vertrauensrats sollen mit der Thematik vertraut sein. Die Frauenbeauftragte der Universität sowie ein Mitglied der Rechtsabteilung werden bei Bedarf beratend hinzugezogen.
- (3) Der Vertrauensrat wählt aus seiner Mitte eine Sprecherin oder einen Sprecher sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter, die oder der den Vertrauensrat bei Vorliegen einer Beschwerde unverzüglich einberuft. Die Sprecherin oder der Sprecher informiert alle zwei Jahre den Senat unter Ausschluss der Öffentlichkeit über ihre oder seine Tätigkeit.
- (4) Die Sitzungen des Vertrauensrates sind nichtöffentlich.
- (5) Die Mitglieder des Vertrauensrates unterliegen der Schweigepflicht.

§ 9

Durchführung eines Beschwerdeverfahrens

- (1) Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person mit einer Beschwerde an den Vertrauensrat, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt.
- (2) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens versucht der Vertrauensrat so weit wie möglich zu ermitteln, was vorgefallen ist. Er nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und prüft, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen der oder dem Betroffenen und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die Präsidentin oder den Präsidenten ergriffen werden müssen.
- (3) Der Vertrauensrat hört die betroffene Person an, die sich dabei von einer Person ihres Vertrauens begleiten oder auch vertreten lassen kann. Der Vertrauensrat gibt ferner der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, Gelegenheit zur Stellungnahme, wobei die Frist für die Stellungnahme zwei Wochen beträgt.
- (4) Kommt der Vertrauensrat zu der Einschätzung, dass die Schwere des Vorfalls weitergehende Maßnahmen erfordert, informiert er mit einer entsprechenden Empfehlung zum weiteren Verfahren die Präsidentin oder den Präsidenten. Der Beschluss über die Abgabe des Verfahrens an die Präsidentin oder den Präsidenten muss spätestens sechs Wochen nach Eingang der Beschwerde bei dem Vertrauensrat erfolgen.

§ 10

Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten

Die Präsidentin/der Präsident prüft die Empfehlung des Vertrauensrats und ergreift den Vorfällen angemessene Maßnahmen. Dazu können u. a. gehören:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,

- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot und
- Strafanzeige durch die Universität.

§ 11 In-Kraft-Treten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Philipps-Universität in Kraft.

In Kraft getreten am: 14.10.2008
