

# **Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt vom 12.8.2008 in der Fassung vom 14.07.2021**

## **Präambel**

Die Philipps-Universität Marburg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen sowie auf einen wertschätzenden Umgang. Sie setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches dafür ein, dass das Recht des Menschen auf Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität respektiert und gewahrt wird.

## **Inhalt**

### **§ 1 Ziel der Richtlinie**

### **§ 2 Anwendungsbereich**

### **§ 3 Begriff der sexualisierten Belästigung und Gewalt**

### **§ 4 Verbot sexualisierter Belästigung und Gewalt**

### **§ 5 Prävention**

### **§ 6 Beratungsangebot für betroffene Personen**

### **§ 7 Beschwerderecht**

### **§ 8 Vertrauensrat**

### **§ 9 Durchführung eines Beschwerdeverfahrens**

### **§ 10 Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten**

### **§ 11 Initiativrecht des Vertrauensrats**

### **§ 12 In-Kraft-Treten**

## **§ 1 Ziel der Richtlinie**

Die Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen der sexualisierten Belästigung und Gewalt zu schärfen, allen Mitgliedern und Angehörigen der Philipps-Universität Marburg Hilfe bei Übergriffen zu bieten und Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen.

## **§ 2 Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen im Sinne des Hessischen Hochschulgesetzes.

### **§ 3 Begriff der sexualisierten Belästigung und Gewalt**

(1) Sexualisierte Belästigung und Gewalt am Studien- oder Arbeitsplatz beschreiben zusammenfassend unerwünschtes Verhalten, welches Sexualität funktionalisiert, um Macht, Unterdrückung und Gewalt auszuüben und die Würde der betroffenen Person verletzt. Dazu gehören sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Gesten oder non-verbale Kommentare mit sexuellem Bezug, das unerwünschte Zeigen und Anbringen sexualisierter Darstellungen ohne den Zweck wissenschaftlicher Analyse oder künstlerischer Darstellung, unerwünschte Berührungen, unerwünschte sexuelle Handlungen oder die Aufforderung bzw. Nötigung zu diesen.

(2) Sexualisierte Belästigung liegt auch bei folgenden Sachverhalten vor:

- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Verfolgung mit sexuellem oder sexistischem Hintergrund.

### **§ 4 Verbot sexualisierter Belästigung und Gewalt**

(1) Sexualisierte 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) Sexualisierte 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 betrachtet.

### **§ 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 sexualisierte 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 Zuverfügungstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik der sexualisierten Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der dienstvorgetzten Person aufgeklärt wird,
- Fortbildungsangebote für Beratungsstellen gemäß § 6 Abs. 1,
- bei Baumaßnahmen die Vermeidung räumlicher Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Belästigung begünstigen.

## **§ 6 Beratungsangebot für betroffene Personen**

(1) Mitglieder und Angehörige der Universität, die sich im Sinne von § 3 bedroht oder belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich beraten zu lassen. Eine Beratung bieten folgende Stellen an:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche
- Personalrat
- zuständige Stellen des AStA
- Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung
- Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung
- Psychotherapeutische Beratungsstelle (für Studierende)
- Antidiskriminierungsstelle für Studierende
- Vertrauensrat der Universität

Daneben haben Mitglieder und Angehörige der Universität die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, das Dekanat sowie Vorgesetzte zu wenden.

(2) Es ist der betroffenen Person freigestellt, ob sie eine Ansprechperson 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 Ansprechpersonen 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.

(4) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Universität keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

## **§ 7 Beschwerderecht**

Neben der Möglichkeit, eine Beratung gemäß § 6 in Anspruch zu nehmen oder im Anschluss an eine Beratung gemäß § 6 haben Personen, die sich im Sinne des § 3 belästigt und/oder bedroht fühlen, das Recht, eine Beschwerde an den Vertrauensrat der Universität zu richten. Die Beschwerde kann auch von einer Vertretung der sich im Sinne des § 3 belästigt und/oder bedroht fühlenden Person erhoben werden.

## **§ 8 Vertrauensrat**

(1) Auf Vorschlag des Senats, der im Benehmen mit der Gleichstellungskommission erfolgt, bestellt die Präsidentin oder der Präsident jeweils für die Dauer von drei Jahren den Vertrauensrat.

(2) Der Vertrauensrat besteht aus einem ordentlichen Mitglied jeder Statusgruppe gemäß den Regelungen des HHG und einem Mitglied des Personalrats. Für jedes ordentliche Mitglied des Vertrauensrates wird ein stellvertretendes Mitglied bestellt, das im Verhinderungsfall des ordentlichen Mitglieds das Stimmrecht ausübt. Die Mitglieder des Vertrauensrats sollen mit der Thematik vertraut sein.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist ständiges beratendes Mitglied des Vertrauensrats.

(4) Der Vertrauensrat wählt aus der Mitte seiner ordentlichen Mitglieder eine Person, die den Vorsitz des Rates übernimmt sowie eine weitere Person als deren Stellvertretung. Die vorsitzende Person oder deren Stellvertretung informiert alle zwei Jahre den Senat über die Tätigkeit des Vertrauensrats.

(5) Die Sitzungen des Vertrauensrats sind nichtöffentlich. Vertraulichkeit ist zu wahren. Die Akten des Vertrauensrats werden im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise aufbewahrt.

(6) Der Vertrauensrat wendet sich bei rechtlichen Fragestellungen an ein Mitglied der Rechtsabteilung und zieht dieses bei Bedarf zu Sitzungen und Gesprächen hinzu.

## **§ 9 Durchführung eines Beschwerdeverfahrens**

(1) Wendet sich eine betroffene Person und/oder eine von ihr bevollmächtigte Person mit einer Beschwerde an den Vertrauensrat, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Beteiligte des Beschwerdeverfahrens sind

- der Vertrauensrat,
- die Person, die die Beschwerde vorbringt sowie ggf. die von ihr bevollmächtigte Person und
- die Person, der eine sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt im Sinne des § 3 zur Last gelegt wird.

(2) Alle Beteiligten sind während des Verfahrens und auch nach seinem Abschluss zur Vertraulichkeit verpflichtet. Der Vertrauensrat stellt die Anonymität der Person, die die Beschwerde vorbringt, in größtmöglichem Umfang sicher. Eine Offenbarung der betroffenen Personen erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlichen überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(3) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens versucht der Vertrauensrat zunächst zu ermitteln, ob sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt im Sinne des § 3 vorliegt.

(4) Der Vertrauensrat teilt der Person, der sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt zur Last gelegt wird, die gegen sie erhobenen Vorwürfe mit und bittet im Rahmen einer angemessenen Frist um eine schriftliche Stellungnahme. Sollte die Frist schuldhaft versäumt werden, kann der Vertrauensrat ohne die Stellungnahme nach Abs. 6 entscheiden.

(5) Ergeben die erhobenen Vorwürfe und die Stellungnahme gemäß Abs. 3 eine unklare oder widersprüchliche Sachlage, kann der Vertrauensrat von den Beteiligten ergänzende Stellungnahmen erbitten oder persönliche Gespräche zur weiteren Sachverhaltsermittlung führen.

(6) Ist der Sachverhalt ermittelt, stellt der Vertrauensrat fest, ob seiner Auffassung nach sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt im Sinne des § 3 vorliegt oder nicht. Er entscheidet in beiden Fällen gemeinsam mit der beschwerdeführenden Person, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen den Beteiligten kommen kann und wer ggf. daran teilnimmt.

(7) Kommt der Vertrauensrat zu der Einschätzung, dass der Vorfall weitergehende Maßnahmen erfordert, informiert er innerhalb von zwei Wochen mit einer entsprechenden Empfehlung zum weiteren Verfahren die Präsidentin oder den Präsidenten.

(8) Das Beschwerdeverfahren sollte innerhalb von drei Monaten zum Abschluss kommen. Ein Verfahrensabschluss liegt nach Durchführung eines klärenden Gesprächs im Sinne von Absatz 6 oder mit der Abgabe einer Empfehlung im Sinne von Absatz 7 vor. Zudem ist jederzeit eine Beendigung des Verfahrens durch die beschwerdeführende Person möglich.

(9) Der Vertrauensrat ist verpflichtet, alle beteiligten Personen über den Verfahrensabschluss in geeigneter Weise zu informieren. Er ist darüber hinaus berechtigt, in jedem Stadium des Verfahrens persönliche Gespräche mit den Verfahrensbeteiligten zu führen, sofern er dies im jeweiligen Einzelfall für zielführend und angemessen hält.

### **§ 10 Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten**

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

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrags,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Exmatrikulation gem. § 59 Abs. 3 HHG,
- Hausverbot, und
- Strafanzeige durch die Universität.

### **§ 11 Initiativrecht des Vertrauensrats**

Der Vertrauensrat kann bei Verstößen gegen die Richtlinie im Sinne von Aufklärung und Vermeidung sexualisierter Belästigung und Gewalt initiativ werden und der Präsidentin oder dem Präsidenten Maßnahmen vorschlagen.

### **§ 12 In-Kraft-Treten**

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

Marburg, den 01.09.2021

gez.

Prof. Dr. Katharina Krause  
Präsidentin