



**Richtlinie der Philipps-Universität Marburg  
zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt  
vom 12.08.2008; geänderte Fassung vom 12.02.2016**

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 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 Initiativrecht des Vertrauensrats
- § 12 In-Kraft-Treten

**§ 1**

**Ziel der Richtlinie**

Die Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen der sexuellen 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 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 oder sexistischen 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 Zurverfügungstellung 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 die Möglichkeit, sich beraten zu lassen. Eine Beratung bieten folgende Stellen an:
- zentrale Frauenbeauftragte und Fachbereichsfrauenbeauftragte
  - Personalrat
  - zuständige Stellen des AStA
  - Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung
  - Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung
  - Psychotherapeutische Beratungsstelle (für Studierende)
  - Vertrauensrat der Universität

Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, den Leiter der Personalabteilung, 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.
- (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**

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 fühlen, das Recht, eine Beschwerde an den Vertrauensrat der Universität zu

richten. Die Beschwerde kann auch von einer Vertreterin oder einem Vertreter der sich sexuell belästigt fühlenden Person erhoben werden.

## **§ 8**

### **Vertrauensrat**

- (1) Auf Vorschlag des Senats, der im Benehmen mit der Kommission zur Gleichstellung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen 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 zentrale Frauenbeauftragte der Universität ist ständiges beratendes Mitglied des Vertrauensrates.
- (4) Der Vertrauensrat wählt aus der Mitte seiner ordentlichen Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die oder der Vorsitzende informiert alle zwei Jahre den Senat über die Tätigkeit des Vertrauensrates.
- (5) Die Sitzungen des Vertrauensrates sind nichtöffentlich. Vertraulichkeit ist zu wahren. Die Akten des Vertrauensrats werden im Büro der Frauenbeauftragten in geeigneter Weise aufbewahrt.
- (6) Der Vertrauensrat und seine Vorsitzende oder sein Vorsitzender können sich bei rechtlichen Fragestellungen an ein Mitglied der Rechtsabteilung wenden und dieses bei Bedarf zu Sitzungen und Gesprächen hinzuziehen.

## **§ 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 sexuelle Belästigung 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 Person erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

- (3) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens versucht der Vertrauensrat zunächst zu ermitteln, ob eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 vorliegt.
- (4) Der Vertrauensrat teilt der Person, der eine sexuelle Belästigung zur Last gelegt wird, die gegen sie erhobenen Vorwürfe mit und bittet um eine schriftliche Stellungnahme. Die Frist für die Stellungnahme beträgt in der Regel zehn Werktage.
- (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 eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 vorliegt oder nicht. Er entscheidet in beiden Fällen, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen den Beteiligten kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die Präsidentin oder den Präsidenten ergriffen werden müssen.
- (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.
- (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 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 Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot und

- Strafanzeige durch die Universität.

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

Der Vertrauensrat kann bei Verstößen gegen die Richtlinie im Sinne von Aufklärung und Vermeidung von sexueller 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 in Kraft.

Marburg, den 06.04.2016

gez.

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Katharina Krause  
Präsidentin

**In Kraft getreten am: 08.04.2016**