



# Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

# Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

## 1. Einführung

1. Die Technische Universität Berlin hat sich in der am 1.9.1993 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinie verpflichtet, sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken. Mit der vorliegenden Richtlinie soll diese Verpflichtung eingelöst werden. Sie gilt für alle Mitglieder der Universität sowie alle anderen Personen, die im Bereich der Technischen Universität Berlin Forschungs-, Lehr- und Lernaufgaben nachgehen sowie für Gäste der Institution. Sie umfasst den Schutz vor
  - a. sexueller Diskriminierung als persönlicher geschlechtsbezogener Herabsetzung,
  - b. sexueller Belästigung als dem verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug,
  - c. sexueller Gewalt in Form der Nötigung und Vergewaltigung.

Darunter fallen beispielsweise

- der sexuell herabwürdigende Sprachgebrauch (insbesondere Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben),
  - Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
  - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
  - das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von entsprechenden Computerprogrammen auf EDV-Anlagen,
  - unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
  - die unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten.
2. Kompetenz im Umgang mit Problemen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt soll als Kriterium bei der Prüfung von Führungsqualitäten mit einbezogen werden. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortbilden.
  3. Die Richtlinie wird universitätsintern veröffentlicht und wird bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.

## 2. Grundsatz

1. Die Technische Universität Berlin ist bestrebt, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sie bemüht sich, ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu erhalten und zu schaffen. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine massive Verletzung der Rechte der Betroffenen dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsmotivation und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.
2. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen zugleich eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden. Alle Universitätsmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, daß sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und als Rechtsverletzung behandelt werden.

3. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden dabei als besonders schwerwiegend gewertet.

### **3. Maßnahmen und Sanktionen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

1. Betroffene werden ermutigt, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmißverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Sie sind auf ihr Recht hinzuweisen, darüber berichten und sich beschweren zu können.
2. Betroffene können sich direkt an die Frauenbeauftragten oder die Mitglieder des Personalrats wenden. Diese stehen zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
3. Zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. Näheres wird in Verfahrensgrundsätzen geregelt. Frauenbeauftragte sind, sofern sich die Betroffenen nicht dagegen aussprechen, frühzeitig zu informieren und einzuschalten. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, die Mitglieder des Personalrats einzubeziehen.
4. Der Name der beschwerdeführenden Person darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die beschwerdeführende Person kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen. Die Identität der betroffenen Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen (siehe Absatz 7) ergriffen werden, ist der beschuldigten Person der Name der beschwerdeführenden Person nur mitzuteilen, wenn dies für ihre sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist.
5. Die Technische Universität Berlin stellt sicher, daß der beschwerdeführenden Person und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen Nachteile sowie Nachteile in Ausbildung und Beruf entstehen.
6. Das Recht der Betroffenen, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.
7. Die Art der ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen soll deutlich machen, daß die Universität sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung der Leitung der Universität sowie der Frauenbeauftragten oder anderer zuständiger Stellen in Betracht:
  - a. Durchführung eines formellen Dienstgespräches
  - b. mündliche oder schriftliche Belehrung,
  - c. schriftliche Abmahnung,
  - d. fristgerechte oder fristlose Kündigung,
  - e. Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis hin zur
  - f. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis,
  - g. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
  - h. Kündigung von Lehraufträgen
  - i. Ausschluß von einer Lehrveranstaltung,
  - j. Ausschluß von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
  - k. Hausverbot,
  - l. Strafanzeige durch die Präsidentin / den Präsidenten.

8. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Universitätsleitung. Näheres wird in den Verfahrensgrundsätzen geregelt.

#### **4. Inkrafttreten und geltendes Recht**

1. Die Richtlinie tritt am Tage ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der TUB in Kraft.
2. Die Richtlinie ergänzt insbesondere die Bestimmungen
  - des Beschäftigungsschutzgesetzes vom 24.6.1995,
  - des Landesgleichstellungsgesetzes vom 31.12.1990,
  - des Berliner Hochschulgesetzes vom 5.10.1995 und
  - der Frauenförderrichtlinien der TUB vom 1.9.1993.

*Um die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt umzusetzen, wurden die nachfolgenden Verfahrensgrundsätze zusammen mit der Richtlinie vom Akademischen Senat unter 4/546 vom 10.2.99 beschlossen.*

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden absolut vertraulich behandelt und in den folgenden Schritten von den Verantwortlichen in der TUB betreut, geprüft und ggf. sanktioniert.

#### **1. Entgegennahme von Beschwerden (s. Ziff. 3.3. der Richtlinie)**

1. Zuständig zur Entgegennahme von Beschwerden sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben, beispielsweise
  - a. alle Frauenbeauftragten
  - b. alle Mitglieder der Personalräte
  - c. der Sozialdienst
  - d. direkte Vorgesetzte der Betroffenen
  - e. weitere Vorgesetzte
  - f. die Leitung der Personalabteilung (Abt. II)

Die Beschwerde soll nach Möglichkeit anonym erfolgen. Ziffer 3.6 der Richtlinie bleibt unberührt.

#### **2. Betreuende Erörterung**

Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, berät und erörtert mit der bzw. dem Betroffenen das weitere Vorgehen.

#### **3. Rechtliche Beratung**

Die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, läßt sich von dem zuständigen Bereich der ZUV (Servicebereich Studium, Referat für Rechtsangelegenheit, Abt. Personalwesen) unverzüglich über das weitere rechtliche Vorgehen beraten. Die Beratung erfolgt anonym.

#### **4. Fortführung des Verfahrens**

Die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die beschwerdeführende Person unverzüglich vom Ergebnis der rechtlichen Beratung. Die beschwerdeführende Person entscheidet, ob das

Verfahren nun formell fortgesetzt werden soll . In diesem Fall wendet sie sich ggf. mit oder vertreten durch die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, an die Leitung der TUB (Kanzler, Präsidium).

## **5. Prüfung und Einleitung von Maßnahmen**

Die Leitung der TUB prüft unverzüglich unter Einschaltung der zuständigen Abteilungen der ZUV das Erfordernis von Maßnahmen gem. Ziffer 3.7 der Richtlinie und führt diese umgehend durch.

Zuständig für die rechtlichen Maßnahmen sind, sofern die beschuldigte Person

- an der TUB beschäftigt ist: die Abt. Personalwesen der ZUV
- an der TUB studiert: der Servicebereich Studium
- Lehrbeauftragte/r ist: der Dekan/die Dekanin des vergebenden FB`s
- für eine auftragnehmende Firma an der TUB tätig ist: der Kanzler/die Kanzlerin der TUB
- Kanzler oder Präsident der TUB ist: die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Die beschwerdeführenden Personen haben das Recht, über den Stand des Verfahrens informiert zu werden.

## **6. Statistik, Prävention**

Alle Personen, die Beschwerden entgegengenommen haben, sind verpflichtet, unter Sicherstellung des erforderlichen Datenschutzes einmal im Jahr der zentralen Frauenbeauftragten folgende Daten mitzuteilen:

- Status der beschwerdeführenden Person
- Status der beschuldigten Person
- Schweregruppe des Vorfalls (verbale und mediale Belästigung, körperliche Belästigung bis Vergewaltigung)
- Ort der Belästigung (z.B. Hörsaal, DozentInnenraum, freies Universitätsgelände)
- Zahl der Beschwerden, die
- zum Ergreifen von Maßnahmen im Sinne der Richtlinie geführt haben,
- nach Prüfung durch die Leitung der TUB eingestellt wurden
- Zeitlicher Aufwand für die Entgegennahme der Beschwerde und Begleitung des Verfahrens
- Anzahl der Beschwerden i.S.v. Ziffer 3.5 der Richtlinie

Die Auswertungskriterien entwickeln Frauenbeauftragte und Personalräte gemeinsam mit dem Ziel, präventive Maßnahmen vorzusehen. Die Universitätsleitung stellt die dazu erforderlichen Mittel zur Verfügung. Die Personalvertretungen werden in die Auswertung mit einbezogen.

## **7. Evaluation**

Nach zwei Jahren ist zum ersten Mal durch Vertreterinnen der Frauenbeauftragten, der Personalvertretungen und mit Hilfe unabhängigen externen Sachverständigen zu evaluieren, ob und wie das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligungen aufgrund von Beschwerden zu verhindern und sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der TUB zu vermeiden.