



# Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung

Bekanntmachung des Senatsbeschlusses vom 31.05.2007

---

Salzgitter

Suderburg

Wolfenbüttel

Wolfsburg

## **Bekanntmachung des Senatsbeschlusses vom 31.05.2007**

Der Senat der Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel – Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (im Folgenden Ostfalia genannt) hat in seiner Sitzung am 31.05.2007 auf der Grundlage von § 41 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69 - VORIS 22210 -) folgende Richtlinie beschlossen.

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Grundsätze</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Formen von sexueller Diskriminierung und Belästigung</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Verfahrensregelung</b>	<b>4</b>
	5.1 Beschwerdeweg	4
	5.2 Verfahrensweg	4
<b>6</b>	<b>Konsequenzen</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Prävention und Opferhilfe</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Bekanntgabe und Inkrafttreten</b>	<b>6</b>

---

## 1 Vorbemerkungen

Die Ostfalia übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen respektiert und gewahrt werden. Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz<sup>1</sup>) sowie die Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG<sup>2</sup>. Unter Bezug auf § 42 Absatz 6 NHG (in der Fassung vom 01.01.07) spezifiziert diese Richtlinie das Bundesgesetz.

## 2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Ostfalia. Sie findet ebenfalls Anwendung bei sexueller Diskriminierung und Belästigung durch bzw. gegen Dritte auf dem Gelände der Hochschule.

## 3 Grundsätze

Sexuelle Diskriminierung und Belästigung erzeugen ein entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und beeinträchtigen die psychische und körperliche Gesundheit u. U. nachhaltig. Sie stellen eine Verletzung arbeits-, dienst- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und werden als solche verfolgt. Sexuelle Diskriminierung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere unter Androhung von persönlichen oder beruflichen Nachteilen bzw. unter Zusage von Vorteilen, werden als besonders schwerwiegend bewertet. Darüber hinaus kommt die Ostfalia ihrer Fürsorgepflicht nach und stellt sicher, dass den Betroffenen jegliche Hilfe und Unterstützung zuteilwird.

---

<sup>1</sup> BGBl. 1994, 1406, 1412; Art. 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

<sup>2</sup> Fassung von 2007; siehe jetzt Neufassung vom 08.06.2012

## 4 Formen von sexueller Diskriminierung und Belästigung

Sexuelle Diskriminierung und Belästigung werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal sowie durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung oder Belästigung, die in sexueller Hinsicht als beleidigend, herabwürdigend, nötigend oder bedrohend wirken. Persönliche Grenzen der Betroffenen sind hierbei zu berücksichtigen. Sexuelle Diskriminierung und Belästigung ist jedes sexuell geprägte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Dazu zählen unter anderem:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- sexuell herabwürdigende Kommentare über Personen, deren Intimleben, deren Körper sowie deren sexuelle Identität,
- obszöne und sexuell herabwürdigende Darstellungen sowie deren verbale, schriftliche oder bildliche Präsentation,
- das Überschreiten der individuellen Grenzen,
- das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme,
- die Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten oder sexuellen Handlungen,
- unerwünschte körperliche Berührungen und Übergriffe.

## 5 Verfahrensregelung

### 5.1 Beschwerdeweg

Betroffene können sich an Vorgesetzte, das Präsidium, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat wenden. Dieser Personenkreis ist berechtigt, eine Beschwerde entgegenzunehmen. Zur Wahrung der Anonymität können Betroffene damit auch eine Person ihres Vertrauens beauftragen. Die Vertraulichkeit ist gegenüber den Betroffenen zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden. Wird den oben genannten Personen ein Vorfall bekannt, so sind sie verpflichtet, diesen zunächst als solchen ohne Details zu Personen und Tathergang beim Personalrat bzw. der Gleichstellungsbeauftragten zu melden. Maßnahmen dürfen aber nicht gegen den Willen der/des Betroffenen eingeleitet werden. Liegt ein Einverständnis vor, hat der fürsorgepflichtige Personenkreis dafür Sorge zu tragen, dass die Beschwerde weitergeleitet, der Beschwerde nachgegangen und der Sachverhalt aufgeklärt wird.

### 5.2 Verfahrensweg

Jeder Beschwerde muss nachgegangen werden. Wird ein Vorfall bekannt, hat im dienstlichen Bereich die oder der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen eingeleitet werden.

Betrifft der Vorfall eine/n Studierende/n, so hat das zuständige Dekanat für Schutzmaßnahmen zu sorgen.

Zunächst erfolgt im Rahmen eines Vorverfahrens, welches i. d. R. nach vier Wochen abgeschlossen sein muss<sup>3</sup>, die Darlegung des Sachverhaltes aus Sicht der beteiligten Personen. Diese haben das Recht, in die Verfahrensakten Einsicht zu nehmen und unverzüglich und umfassend über das Verfahren unterrichtet zu werden. Auf eine Gegenüberstellung wird grundsätzlich verzichtet, es sei denn, die/der Betroffene wünscht diese ausdrücklich.

Kommt es durch eine Beschwerde zur Einleitung eines dienstlichen Verfahrens, wird bei beamteten Mitgliedern der Hochschule das dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften der Disziplinarordnung untersucht und geahndet. Bei allen anderen Beschäftigten sowie Studierenden ist entsprechend zu verfahren. Es sind ggf. entsprechende haus- und hochschulrechtliche sowie strafrechtliche Maßnahmen einzuleiten (siehe 6.). Gleiches gilt, sofern Dritte (die der Hochschule nicht angehören) betroffen sind (siehe 2.), im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten der Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Beschwerde sowie die Einleitung und den Verlauf eines Verfahrens unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Sie sammelt die Fälle und unterrichtet das Präsidium sowie ggf. den Senat jährlich mittels einer anonymisierten, zusammenfassenden Dokumentation.

## 6 Konsequenzen

Die Ostfalia ergreift angemessene haus- und arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Angeschuldigten. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass den Betroffenen bei der Wahrung ihrer Rechte keinerlei persönliche und/oder berufliche Nachteile entstehen. Insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe entsprechende Eingaben betroffener Studierender, wie z.B. Wahl eines/einer anderen Prüfers/Prüferin oder die Verschiebung des Prüfungstermins bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

Mögliche Maßnahmen könnten sein:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Ostfalia<sup>4</sup>,
- bei Belästigung über die EDV: nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung unbefristeter Account-Entzug,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Exmatrikulation (gemäß Immatrikulationsordnung),

<sup>3</sup> Fristen, die sich aus dem Arbeits- und Dienstrecht ergeben, sind zu beachten.

<sup>4</sup> In den jeweiligen Nutzungsordnungen entsprechend zu regeln

- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Präsidentin/den Präsidenten.

Leistungsverweigerungsrecht der betroffenen Beschäftigten:  
Gemäß § 4 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, sofern der Arbeitgeber oder die/der Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergreift, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgeltes und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

## **7 Prävention und Opferhilfe**

Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung informiert. Das Thema sollte regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen für das Führungspersonal sein.

Es sollen geeignete Maßnahmen für Prävention und Opferhilfe ergriffen werden.

Bei Bedarf werden Kurse zur Selbstbehauptung und -verteidigung für Beschäftigte und Studierende angeboten.

„Gefahrenquellen“ (z. B. unzureichende Beleuchtung) hinsichtlich sexueller Belästigung in den Gebäuden und auf dem Gelände der Ostfalia werden identifiziert und - soweit möglich - beseitigt.

## **8 Bekanntgabe und Inkrafttreten**

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.