

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Não, significa não

Nie oznacza nie

لا تعني لا

NO SIGNIFICA NO

Non, c'est non

Hayır, hayır demektir

Nein meint nein

नहो मतलब नहो

No means no

Nu înseamnă nu

Nej betyder nej

绝对不

НЕТ ЗНАЧИТ НЕТ



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
----------------	---

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Leitprinzipien	3
§ 3 Verbot von Benachteiligungen	4
§ 4 Begriffsbestimmung	4

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 5 Pflichten der Hochschule	6
§ 6 Maßnahmen zur Prävention	6

Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches	7
§ 8 Organisation des Beschwerdeverfahrens	7
§ 9 Sanktionen	8
§ 10 In-Kraft-Treten	9

Präambel

1. Die Mitglieder der Technischen Universität Darmstadt wirken darauf hin, einen Arbeits-, Lehr- und Forschungsraum geprägt von respektvollem Umgang und frei von sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen dauerhaft zu entwickeln und zu fördern. Alle Mitglieder der TU Darmstadt reagieren unverzüglich in Fällen von sexualisierter Diskriminierung. Insbesondere Mitglieder mit Ausbildungs-, Lehr-, und Leitungsaufgaben übernehmen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen institutionell zu verankern.
2. Diese Richtlinie soll dazu beitragen, an der TU Darmstadt ein Umfeld des gegenseitigen Respekts und der gegenseitigen Anerkennung zu fördern. Zusätzlich wird durch die Richtlinie ein Verfahrensablauf vorgegeben, der bei Verstoß gegen die hier formulierten Leitprinzipien einzuhalten ist.
3. Diese Richtlinie wurde vom Präsidium der TU Darmstadt am 10.12.2015 und vom Senat der TU Darmstadt am 10.2.2016 verabschiedet. Entsprechend der Mitbestimmungspflicht in sozialen Angelegenheiten nach § 74 I Nr. 6 und Nr. 7 HPVG stimmte der Personalrat am 29.2.2016 der Richtlinie zu.

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der TU Darmstadt. Diese Richtlinie gilt darüber hinaus für alle, die Angehörige und Vertragspartner der TU Darmstadt sind sowie als Gäste von der TU Darmstadt empfangen werden.

§ 2 Leitprinzipien

1. Die TU Darmstadt fördert einen respektvollen und gleichberechtigten Umgang zwischen sämtlichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule sowie Externen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller und auf eine gute Studien- und Arbeitsatmosphäre.
 2. Die TU Darmstadt trägt Sorge dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen persönlichen Grenzen respektiert und gewahrt werden. Die TU Darmstadt toleriert keine Form sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe. Diese stellen insbesondere eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte sowie eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar.
 3. Alle Personen nach § 1 bekennen sich zu den Leitprinzipien der TU Darmstadt und setzen diese um. Insbesondere die Mitglieder der TU Darmstadt, die eine Leitungsfunktion innehaben, dienen als Vorbild und fördern die Wahrung und Durchsetzung der Leitprinzipien. Sie treten unangemessenem Verhalten unverzüglich und entschlossen entgegen und unterstützen Betroffene.
-

4. Personen und Personengruppen, die derartige Handlungen wahrnehmen, sind aufgefordert, dagegen vorzugehen. Betroffene werden sensibilisiert und ermutigt, Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie wahrzunehmen und – in Kenntnis ihrer Rechte – ein solches Fehlverhalten unverzüglich zu melden.
5. Durch sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe können arbeitsvertragliche, dienstrechtliche und hochschulrechtliche Pflichten verletzt sein. Personen und Personengruppen, die gegen diese Leitprinzipien verstoßen, werden zur sofortigen Unterlassung der unerwünschten und illegitimen Handlung aufgefordert. Gegen sie werden ggf. arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen gemäß § 9 eingeleitet.

§ 3 Verbot von Benachteiligung

Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe sind im Geltungsbe-
reich des § 1 und darüber hinaus untersagt.

§ 4 Begriffsbestimmung

1. Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes oder eine Situation sexualisierendes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der Person verletzt.¹ Besonders schwerwiegend sind sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung von persönlichen, arbeits- und studienbezogenen Nachteilen bzw. unter Zusage von Vorteilen. Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe verletzen geltendes Recht.

¹ Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe sind sexistische Handlungen. Sexismus bezeichnet „jede Art der Diskriminierung, Unterdrückung, Verachtung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts sowie die Ideologie, die dem zugrunde liegt. Sexismus beruht auf der Vorstellung, dass die durch die Natur den Menschen gegebenen Geschlechtseigenschaften zugleich soziale Wertunterschiede darstellen, die eine Minderung der Lebenschancen bestimmter Menschen rechtfertigen. Der Begriff Sexismus selbst ist aus der Gegenposition dazu gebildet; er zielt darauf, die auf der Basis von Geschlechtszugehörigkeit erfolgten Diskriminierungen zu identifizieren, zu thematisieren und die diese tragenden ideologischen, historischen, religiösen oder sozialen Handlungs- bzw. Wahrnehmungsordnungen (Diskurse) infrage zu stellen. (...) Sexismus findet sich in psychischen Dispositionen, in Vorurteilen und Weltanschauungen ebenso wie in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen, schließlich auch in der Form faktischer Gewalttätigkeit und Ausschließung im Verhältnis der Geschlechter und in der Rechtfertigung dieser Gewaltakte und -strukturen durch den Verweis auf eine »naturgegebene« Geschlechterdifferenz.“ (Brockhaus-Enzyklopädie 2006, Bd. 25, S. 106 f.) Sexismus wird durch Sozialisation geprägt, von Personen ausgeübt und ist in institutionellen Strukturen verfestigt. Sexualisierte Diskriminierungsformen sind eng mit Machtunterschieden verknüpft und verstärken diese. Auf das Geschlecht bezogene (sexualisierte) Zuschreibungen, Herabwürdigungen und Grenzüberschreitungen sind für jeden Menschen, egal welcher tatsächlicher oder gewählter Geschlechts(un)zugehörigkeit, demütigend und schädigend.

2. Formen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe können verbal, non-verbal, physisch oder in zeichenhafter Form auftreten, wobei die einzelnen Formen in der Praxis von Überschneidungen gekennzeichnet sind.

Verbale sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe liegen dann vor, wenn Bemerkungen, Fragen, Erzählungen, Kommentare und Witze dem Inhalt nach sexistisch, mittelbar und unmittelbar eine Herabwürdigung, Erniedrigung, Einschüchterung oder Verunsicherung einer Person oder Personengruppen zur Folge haben.

Insbesondere:

- (1) Sexistische Anreden, z.B. mit Verwendung der Begriffe „Schwuler“, „Lesbe“, „Transe“ als Schimpfwörter, oder übergreifige Wendungen wie „mein Fräulein“
- (2) Sexistische, weil als unerwünscht empfundene, verbale Annäherungsversuche
- (3) Verbale Suggestion sexueller Verfügbarkeit, z.B. übergreifige E-Mails
- (4) Sexistische Kommentierung im Internet
usw.

Non-verbale sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe liegen dann vor, wenn Gesten oder anzügliche Geräusche eine dem Inhalt nach sexistische, mittelbare oder unmittelbare Herabwürdigung, Erniedrigung, Einschüchterung und Verunsicherung einer Person oder Personengruppe zur Folge haben. Dies gilt ebenso für hör- wie sichtbare Darstellungen (z.B. Poster, Schmierereien, Lichtzeichen, Ton- und Videosequenzen) und deren Verbreitung.

Insbesondere:

- (1) Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Kalendern, Werbeplakaten und Flyern
- (2) Sexistisches Nachzeichnen und öffentliches Hervorheben des Körpers durch Laserpointer
- (3) Sexistische (Unterhaltungs-)Medien (z.B. sexistische Darstellung auf Bildschirmen)
- (4) Sexistische Schriften (Sprüche, Texte etc.) und Zeichnungen auf dem Campus
- (5) Non-verbale Suggestion sexueller Verfügbarkeit
- (6) Hinterherpfeifen
usw.

Physische sexualisierte Übergriffe liegen dann vor, wenn Handlungen und Handlungsweisen der Art und dem Inhalt nach sexistisch, mittelbar und unmittelbar eine Herabwürdigung, Erniedrigung, Einschüchterung, Verunsicherung oder körperliche Verletzung und Schädigung einer Person oder Personengruppe zur Folge haben.

Insbesondere:

- (1) Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- (2) Nötigung, sich zu entkleiden
- (3) Körperliches Androhen von sexueller Gewalt, Verfolgung oder Nötigung
- (4) Übergreifiges Anpacken, Anrempeln, Kneifen, Versperren von Wegen
- (5) Vergewaltigung
usw.

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 5 Pflichten der Hochschule

1. Die TU Darmstadt hat die Verpflichtung, alle Mitglieder und Angehörigen im Sinne des § 1 vor sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen zu schützen. Die TU Darmstadt ist dafür verantwortlich, vorbeugende Maßnahmen zu treffen und umzusetzen, die Verstößen gegen die hier formulierten Leitprinzipien vorbeugen. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Hochschulleitung, die Dekanate sowie die Leitungen der zentralen Einrichtungen und Teilkörperschaften. Die TU Darmstadt beabsichtigt, in dieses Thema ebenfalls das Studierendenwerk und die Studierendenschaft entsprechend einzubinden.
2. Die Maßnahmen zur Prävention richten sich an alle Personen im Geltungsbereich § 1 und nicht nur an potenzielle Betroffene. Sie sollen in die Lage versetzt werden, sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe zu erkennen, diese zu benennen und aktiv dagegen vorzugehen.

§ 6 Maßnahmen zur Prävention

Die TU Darmstadt sieht folgende präventive Maßnahmen zur Umsetzung der Leitprinzipien vor. Diese können insbesondere Folgende sein:

- *Informationen:*
 - > zur allgemeinen Rechtslage im Fall sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe
 - > zu TU-externen und TU-internen Beratungsstellen
 - > zu Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen an der TU Darmstadt
 - > zur gezielten Auskunft über Schulungen und Trainings zum Thema Sexismus an der Universität
 - *Schulungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an Hochschulen:*
 - > bei den Einführungsveranstaltungen für neueingeschriebene Studierende
 - > in Rahmen von Kick-off-Veranstaltungen der Fachschaften zur Orientierungswoche
 - > im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms
 - > im Rahmen der Weiterbildung von Führungskräften
 - > zum Aufbau von Selbstsicherheit und Selbstermächtigung (Empowerment) potenzieller Betroffener
 - > zur Sensibilisierung (Awareness) aller Mitglieder der TU Darmstadt für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an Hochschulen
 - *Trainings:*
 - > zur Förderung und Festigung von Selbstsicherheit
 - > zur Selbstverteidigung von potenziellen Betroffenen
 - > zum Erlernen intervenierender Maßnahmen bei Auftreten sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe
-

- *Öffentlichkeitsarbeit:*
 - > Plakatkampagnen und Flyer auf dem Campus, um die Aufmerksamkeit für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu erhöhen
 - > Podiumsdiskussionen, in denen bestimmte Aspekte von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgegriffen und diskutiert werden
- *Fort- und Weiterbildungen:*
 - > Berücksichtigung des Themas sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an Hochschulen als Querschnittsdimension
- *Umfragen und statistische Erhebungen:*
 - > Regelmäßige Abfrage von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe an der TU Darmstadt; ergänzend sind Gefahrenwege und Angsträume zu ermitteln
 - > gezielte Abfrage von Fällen sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe in dezentralen Erhebungen.

Diese Auflistung ist nicht abschließend und kann ergänzt werden. Das Angebot an präventiven Maßnahmen richtet sich an alle Mitglieder der TU Darmstadt. Insbesondere die Mitglieder der TU Darmstadt, die eine Leitungsfunktion innehaben, aber auch Studierende werden dazu angehalten, präventive Maßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in ihrem Einflussbereich zu initiieren und umzusetzen.

Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches

Betroffene sind aufgefordert, sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe nicht hinzunehmen. Betroffene Personen haben das Recht und werden ermutigt, sich bei den zuständigen Stellen der TU Darmstadt zu beschweren.

§ 8 Organisation des Beschwerdeverfahrens

1. Den betroffenen Beschäftigten steht zunächst die Sozial- und Konfliktberatung als niedrigschwellige Anlaufstelle zur Beratung und Einleitung von Hilfe zur Verfügung. Den Studierenden steht als niederschwellige Anlaufstelle das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement zur Verfügung.
2. Alle Beratungsgespräche mit der Sozial- und Konfliktberatung bzw. mit dem Beschwerde- und Verbesserungsmanagement sind vertraulich. Die Grundsätze der Beratung sind: Anonymität, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, (fachliche) Unabhängigkeit, Professionalität und Neutralität. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg ihrer Beschwerde. Maßnahmen werden nur in Absprache mit den Betroffenen eingeleitet; auf Wunsch wird Verschwiegenheit vereinbart.
3. Darüber hinaus nehmen auch die im Folgenden genannten Personen bzw. Stellen Beschwerden auf Wunsch der Betroffenen zunächst vertraulich entgegen:

	Studierende	Beschäftigte
dezentral	<ul style="list-style-type: none"> • Dozent_innen • Studiendekan_innen • Fachschaften • Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
zentral	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte • AStA • Studierendenwerk • Bedrohungsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte • Dez. VII Personal- und Rechtsangelegenheiten • Personalrat • Schwerbehindertenvertretung • Bedrohungsmanagement

Betroffene sollten zudem Unterstützung von Anwesenden, Mitarbeiter_innen, Vorgesetzten und dem Personalrat einfordern. In akuten Fällen sollten Betroffene sich unmittelbar an die Polizei und/oder an den TU-Wachdienst wenden.

4. Mündet die Beratung durch die Sozial- und Konfliktberatung bzw. durch das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement bzw. durch die unter Punkt 3 genannten Personen oder Stellen in eine Beschwerde, wird diese dokumentiert und an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Diese sind für Beschäftigte das Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten, für Studierende das Dezernat II Studierendenservice und Hochschulrecht. Der beschwerdeführenden Person werden nach Prüfung das Ergebnis und ggf. weitere Schritte mitgeteilt.

5. Die beschuldigte Person erhält zunächst Gelegenheit, sich zu äußern und wird – sofern es sich um eine_n Beschäftigte_n handelt – im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten angehört. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann ein Mitglied des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Ist die beschuldigte Person ein_e Student_in, erfolgt die Anhörung beim Beschwerde- und Verbesserungsmanagement.
6. Nach Abschluss des Verfahrens werden die Betroffenen über das Ergebnis informiert. Dabei werden auch angesichts der angestrebten größtmöglichen Transparenz für die Betroffenen datenschutzrechtliche Vorgaben gewahrt.

§ 9 Sanktionen

Die TU Darmstadt verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen haben. Sie wird alles ihr Mögliche dafür tun, dass beschwerdeführenden Personen keine privaten oder beruflichen Nachteile entstehen.

- *Gegenüber Studierenden kommen folgende Maßnahmen in Betracht:*
 - > Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - > Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - > Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen und ggf. Ausschluss von Einrichtungen des Studierendenwerks
 - > Hausverbot
 - > Exmatrikulation

- *Gegenüber Beschäftigten der TU Darmstadt kommen folgende Maßnahmen in Betracht:*
 - > Durchführung eines formellen Dienstgespräches
 - > mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
 - > schriftliche Abmahnung
 - > Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
 - > Ordentliche oder außerordentliche Kündigung
 - > Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamtinnen und Beamten) bis hin zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
 - > Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen/Hausverbot

- *Gegenüber sonstigen Personen im Sinne des § 1 Satz 2:*
 - > Hausverbot

Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen. Als Maßnahmen können so bspw. Kontakt- und Näherungsverbote, Schadensersatz/Schmerzensgeld, Geldstrafen und Freiheitsentzug erwirkt werden.

§ 10 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 1.3.2016 in Kraft und wird in der Satzungsbeilage bekannt gegeben.

Darmstadt, 1.3.2016

Der Präsident der TU Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel