



Dienstvereinbarung und Selbstverpflichtung der Universität Hohenheim zum Schutz vor sexueller Belästigung

1. Einleitung

Die Atmosphäre an der Universität Hohenheim ist von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt. Sexuelle Belästigungen und *unerwünschte sexuelle* Handlungen verletzen die Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte. Sie bedingen ein Klima des Unbehagens, der Einschüchterung und Angst, dass die Betroffenen verletzt, einschränkt und belastet. Dies wird an der Universität Hohenheim nicht geduldet.

Mit diesem Papier werden Handlungsanweisungen genannt, mit denen Fälle von sexueller Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz strukturiert aufgeklärt und verfolgt werden.

Es soll ferner sexuell Belästigte zur Beschwerde ermutigen und erläutern, wie belästigenden Personen klare Grenzen und mögliche Folgen ihres Verhaltens aufgezeigt werden können. Schließlich legt es Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung fest.

2. Geltungsbereich

Für den Personenkreis, welcher unter das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG) in der jeweils geltenden Fassung fällt, wird diese Vorlage als Dienstvereinbarung gemäß § 85 Abs. 1 in Verbindung mit § 74 Abs. 2 Nr. 1 LPVG abgeschlossen. Der Senat übernimmt die Inhalte dieser Dienstvereinbarung als Selbstverpflichtung für den Bereich der Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten. Die Universität wird darüber hinaus Sorge tragen, dass diese Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung ferner für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität gilt (u.a. Beschäftigte, Studierende, Lehrkörper) sowie Mitglieder bzw. Angehörige, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Hohenheim stehen (u.a. Personen mit Stipendium, Gasthörernde, Personen im Praktikum, Seminarteilnehmende, Promovierende, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte).

Sie gilt zudem für jeglichen dienstlichen Umgang an oder außerhalb der Universität und findet auch Anwendung bei sexueller Belästigung durch Dritte (nicht an der Universität Hohenheim Beschäftigte und Fremdfirmen). Diese Vereinbarung gilt damit auch während Dienstreisen und betrieblichen und studentischen Veranstaltungen. Diese Vereinbarung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände, an allen Außenstellen, in allen Betriebsstellen sowie auf allen Parkplätzen und bei Dienstreisen.

3. Haltung und Verantwortung der Universitätsleitung, Führungskräfte, Vorgesetzten und Lehrenden sowie der Beschäftigten und der Studierenden

Die Universitätsleitung missbilligt sexuelle Belästigung und jede Form von sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Universität schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Dienstvereinbarung davor. Führungskräfte, Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Leitungsaufgabe in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutige Haltung zur Problematik einzunehmen. Das Verhalten der Vorgesetzten ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima.

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich oder bei Studierenden unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zum Verfahren eingeleitet und überprüft werden.

Vorgesetzte und Führungskräfte werden angehalten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung teilzunehmen. Diese erworbenen Fähigkeiten werden bei Bewerbungen als Teil der Qualifikation positiv gewertet.

Nehmen Vorgesetzte ihre Führungsaufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung/Richtlinie nicht wahr, stellt dies eine Pflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

4. Definition

Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist gegeben, *„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 pornographischen 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.“*

(§3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG))

Das Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen, das Ausnutzen einer schutzlosen Situation oder das Ausnutzen einer strukturellen Abhängigkeit wirken besonders schwerwiegend. Gleiches gilt bei durch Überraschung bzw. Betäubungsmittel o.ä. hergestellter Widerstandslosigkeit. Ebenso spielt bei minderjährigen Betroffenen das Einverständnis aufgrund des strukturellen Machtunterschieds für die Einschätzung der Tat keine Rolle.

Der sexuelle Bezug liegt nach heutiger Rechtsprechung bei Handlungen vor, die bereits objektiv die Sexualbezogenheit erkennen lassen. Weiterhin werden auch sogenannte ambivalente Tätigkeiten berücksichtigt, die für sich betrachtet nicht ohne Weiteres einen sexuellen Charakter aufweisen. Insoweit ist das Urteil einer nicht beteiligten Person wichtig, die alle Umstände des Vorfalles kennt.

Beispiele der sexuellen Belästigung:

Verbal

- anzügliche Bemerkungen über Aussehen oder Privatleben
- sexistische Sprüche und Witze
- wiederholte unerwünschte Einladungen
- unerwünschte Aufforderungen
- anzügliche Bemerkungen über die sexuelle Orientierung, den Körper oder die Figur

Nonverbal

- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von erotischem oder pornographischem Material
- taxierende Blicke und dauerndes Anstarren
- Filmen und fotografieren intimer Bereiche und Situationen (z.B. Umkleide)
- das Einstellen, Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer oder sexistischer Computerprogramme oder Internet- Seiten auf dem Gelände der Universität.

Physisch

- Scheinbar „zufällige“ Berührungen oder das wiederholte Suchen zu großer körperlicher Nähe
- ungewollte Berührungen und Aufdringlichkeiten
- unerwünschte Annäherungsversuche
- Erzwingen sexueller Handlungen (Nötigung), körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

5. Maßnahmen der Betroffenen bei sexueller Belästigung

Ziel des Verfahrens an der Universität Hohenheim ist, dass die sexuelle Belästigung beendet wird, eine zügige und vollständige Aufklärung stattfindet und die sexuelle Belästigung geahndet wird. Dabei sollte in folgenden Schritten vorgegangen werden:

5.1 Direkte Gegenwehr

Zu Ihrem Schutz ist es wichtig, dass Sie in dieser Situation entsprechend Ihren Möglichkeiten zunächst deutlich machen, dass Sie diese Art der Belästigung nicht möchten. Versuchen Sie nicht, die Belästigung nur zu ignorieren. Dies führt in der Regel nicht dazu, dass das belästigende Verhalten eingestellt wird. Vielmehr stellt eine deutliche und energische Abwehr, möglichst im Beisein von anderen, die wirksamste Reaktion auf sexuelle Belästigung dar.

5.2 Dokumentation des Vorfalls / der Vorfälle

Zur Aufklärung von Vorkommnissen und für eventuell folgende Maßnahmen ist eine Dokumentation sehr wichtig. Notieren Sie Vorkommnisse und halten Sie diese, wenn möglich, durch Ausdrucke entsprechender Mails oder Niederschriften von Zeugenaussagen bzw. in ähnlich geeigneter Weise fest.

Beispiel für ein Gedächtnisprotokoll

- Wo und wann ist der Vorfall passiert?
- Von wem wurden Sie belästigt?
- Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
- Woran machen Sie die Belästigung fest?
- Wie endete die Situation?
- Wer war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen?
- Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Personen, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.

5.3 Anlaufstellen

5.3.1 Ansprechperson nach § 4 Abs. 9 LHG

Die Universität bestellt für ihre Mitglieder und Angehörige Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Diese beraten und unterstützen alle Mitglieder und Angehörige der Universität und sind entsprechend geschult. Sie sind weisungsungebunden und unterliegen der Schweigepflicht. Die Ansprechpersonen tauschen sich regelmäßig, sowie im Bedarfsfall untereinander aus. Dadurch wird eine objektive Vorgehensweise gewährleistet. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben werden. Sie besprechen mit den Betroffenen das weitere Vorgehen und die möglichen Maßnahmen und Folgen. Mit ihrem Einverständnis gibt die Ansprechperson Vorfälle an die Abteilung Personal und Organisation (APO) bzw. die Abteilung Studium und Studierende (AS) zur Prüfung und ggf. Einleitung von Sanktionsmaßnahmen oder (straf-)rechtlicher Schritte weiter.

Ansprechpersonen an der Universität werden vom Rektor bestellt. Die jeweils amtierenden Ansprechpersonen finden Sie unter <https://www.uni-hohenheim.de/sexuelle-belaestigung>.

5.3.2 Beschwerdestellen

Zudem können sich Betroffene an die Personalabteilung, den Personalrat, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die /den Beauftragte/n für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit, ihre Vorgesetzten oder Studiendekane und -dekaninnen als Beschwerde führende Instanz wenden. Diese setzen die Ansprechpersonen gemäß 5.3.1 in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab.

Die Zuständigkeiten des Personalrats nach dem LPVG Baden-Württemberg, der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX und die Regelungen des AGG bleiben davon unberührt.

6. Verfahrensweise an der Universität Hohenheim

Für den Fall einer sexuellen Belästigung gilt an der Universität Hohenheim folgendes formelle Verfahren:

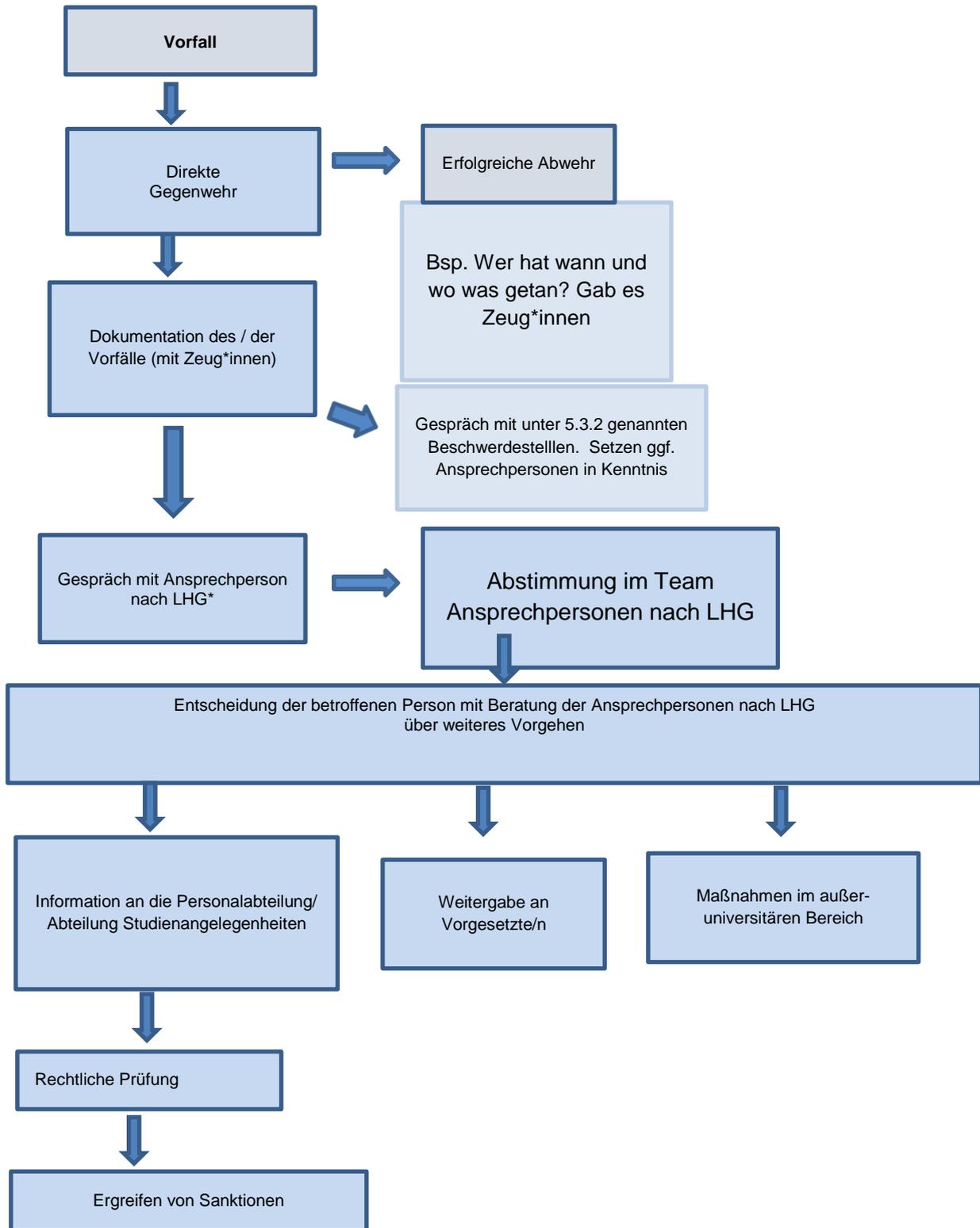
Sofern die Situation es zulässt, ist zunächst eine direkte Gegenwehr und klare Ablehnung wichtig, sobald sich ein belästigendes Verhalten andeutet. Idealerweise führt dies dazu, dass es zu keiner weiteren Belästigung kommt. Betroffene entscheiden dann selbst, ob sie die eigene Maßnahme als ausreichend erachten oder ob das formelle Verfahren weiter betrieben werden soll. Für das formelle Verfahren sollte der Vorfall möglichst umfassend dokumentiert werden. Dies kann beispielsweise durch eigene Niederschrift der Vorkommnisse, schriftliche Stellungnahmen von Zeugenaussagen oder auch einem unmittelbaren Gespräch mit Vorgesetzten, Lehrpersonal o.ä. erfolgen.

Mit dieser Dokumentation sollten Betroffene sich anschließend an eine unter 5.3.1. genannte Ansprechperson wenden. Diese berät die Betroffenen im Hinblick auf das weitere Vorgehen und mögliche Maßnahmen. Anschließend entscheidet die betroffene Person das weitere Vorgehen. Dies kann von einem Absehen von weiteren Maßnahmen über die Einschaltung der Personalabteilung bzw. der Abteilung Studium und Studierende oder der Weitergabe des Vorfalls an die Vorgesetzten bis zu Maßnahmen im außeruniversitären Bereich reichen.

Im Fall der Einschaltung von Personalabteilung oder der Abteilung Studium und Studierende erfolgt dort die rechtliche Prüfung des Vorfalls und die Entscheidung über Sanktionen.

Generell dürfen weder der belästigten Person noch den die Beschwerde führenden Personen Nachteile aus dem formellen Verfahren entstehen. Gleiches gilt für alle beteiligten Zeuginnen und Zeugen.

Selbstverständlich können aber falsche Beschuldigungen und Angaben nachteilige rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



Alle Ihre Angaben werden von den Ansprechpersonen nach LHG vertraulich behandelt. **Ohne Ihre Zustimmung wird kein offizielles Verfahren begonnen.** Sobald das offizielle Verfahren begonnen hat, werden Maßnahmen durch die Universität Hohenheim beschlossen und durchgeführt.

7. Maßnahmen von Dritten, die eine sexuelle Belästigung bemerken

Sexuelle Belästigung ist auch heute ein Tabu-Thema, das kleingeredet und ungern thematisiert wird. Um das zu ändern ist es wichtig, den Mut aufzubringen, die bestehenden Missstände zu benennen. Dafür bedarf es nicht nur der betroffenen Personen, die sich zur Wehr setzen, sondern auch aufmerksame Mitmenschen. Allerdings ist aktives Einschreiten nicht immer einfach, beispielsweise bei sexueller Belästigung im eigenen Team, Belästigung von eigenen Betreuungspersonen oder Vorgesetzten. Von sexueller Belästigung Betroffene können auf verschiedene Arten unterstützt werden:

- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren
- grundsätzliche Aufmerksamkeit gegenüber belästigendem Verhalten
- Hilfe anbieten, wenn es Anzeichen für eine sexuelle Belästigung gibt
- direkte Intervention während eines Vorfalls
- Begleitung anbieten, wenn die belästigte Person Beratung aufsucht
- als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stehen

Auf der Webseite der Universität sind unter <https://uni-hohenheim.de/sexuelle-belaestigung> alle Informationen sowie die aktuellen Ansprechpersonen nach LHG und weitere Beratungsstellen aufgelistet.

8. Maßnahmen und Konsequenzen für belästigende Personen

Die zuständigen Stellen der Universität werden nach Prüfung der Vorwürfe und dabei erlangter Bestätigung des Verdachts gegen die belästigende Person Maßnahmen einleiten. Je nach einschlägigen Bestimmungen sowie der arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person können insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen ergriffen werden.

Beamte und Beamtinnen, die sexuell belästigen, begehen ein Dienstvergehen. Zur Aufklärung und Sanktionierung wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Infolge dessen muss sich der Beamte bzw. die Beamtin auf folgende Disziplinarmaßnahmen einstellen:

- Verweis, Geldbuße
- Kürzung der Bezüge
- Zurückstufung
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

- Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts

Tarifbeschäftigte werden mit folgenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen verwahrt bzw. sanktioniert:

- eine mündliche oder schriftliche Ermahnung
- eine schriftliche Abmahnung
- Kündigung

Studierende müssen mit folgenden Maßnahmen rechnen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

Lehrbeauftragte:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf des Lehrauftrags
- Hausverbot

Privatdozent/innen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf der Lehrbefugnis
- Hausverbot

Gastwissenschaftler/innen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Praktikanten/innen, Seminarteilnehmende o.ä.

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Externe Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

Strafanzeige

Unbeschadet des Rechts der belästigten Person, eine Strafanzeige gegen die belästigende Person zu erstatten, kann auch die Universität eine solche Anzeige erstatten.

9. Maßnahmen der Universität Hohenheim zur Prävention von sexueller Belästigung

Die Universität Hohenheim schöpft alle präventiven Maßnahmen aus, entwickelt und optimiert diese ständig weiter, damit in einem offenen, diskriminierungsfreien Klima Vorfälle vermieden werden können und die Hemmschwelle gesenkt wird, um Vorfälle aufzuklären.

9.1 Aufklärung

Die Leitung der Universität Hohenheim sieht die Aufklärung als wichtige Maßnahme der Prävention. Die umfassende Aufklärung aller Mitglieder der Universität umfasst Informationen über den Tatbestand einer sexuellen Belästigung, über Rechte und Pflichten, die damit im Zusammenhang stehen sowie über rechtliche Konsequenzen. Allen Mitgliedergruppen an der Universität Hohenheim wird regelmäßig die Gelegenheit gegeben, sich über den Umgang mit sexueller Belästigung zu informieren und auszutauschen.

9.2 Regelmäßige Fortbildung und Weiterbildungsangebote zum Umgang mit sexueller Belästigung

Für alle Mitglieder der Universität werden regelmäßig Angebote zum Umgang mit sexueller Belästigung gemacht. Es werden regelmäßige Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung angeboten. Besonders Vorgesetzte und Führungskräfte werden angehalten, an diesen teilzunehmen. Darüber hinaus werden auch Kurse angeboten z.B. z.B. Selbstbehauptung und Selbstverteidigung.

9.3 Informationsweitergabe

Neueingestellte Beschäftigte sowie neu Immatrikulierte werden in den bestehenden Einführungsmodulen über die Dienstvereinbarung/Richtlinie aufgeklärt. Flyer stehen zur Verfügung, in denen die wesentlichen Informationen zusammengefasst worden sind. Vor allem den Führungskräften und dem Lehrkörper ist entsprechendes Informationsmaterial auszuhändigen, da diese insbesondere über das Problem des Abhängigkeitsverhältnisses informiert als auch über ihre Fürsorgepflicht aufgeklärt werden müssen.

9.4 Bauliche Maßnahmen

Sofern bauliche Maßnahmen erkennbar die Sicherheit vor sexueller Belästigung erhöhen (z.B. Tische mit Sichtblenden, Schutz vor Einsehbarkeit) wird die Universität Hohenheim mit Hilfe der Ansprechpersonen nach Nr. 5.3.1 sowie von Expertinnen bzw. Experten (Polizei, Bauamt) entsprechende Schritte einleiten. Technische und räumliche Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sind kontinuierlich zu optimieren. Der Campus ist ausreichend zu beleuchten.

10. Dokumentation

Die Ansprechpersonen nach Nr. 5.3.1 dokumentieren die Fälle in einer anonymisierten Form (nach Art des Vorfalls, Beschäftigungsgruppe und eventuelles Verfahren). Es wird regelmäßig alle sechs Monate der Universitätsleitung und (nur soweit Beschäftigte nach LPVG involviert sind) dem Personalrat berichtet.

11. Weitere Maßnahmen

Die Universität wird ihre tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung durch Dritte, die nicht Angehörige der Universität sind, zu

verhindern. Sie wird sich unter anderem dafür einsetzen, dass entsprechende Bestimmungen, z. B. vom Studierendenwerk anerkannt und übernommen werden.

12. Salvatorische Klausel

Sollte eine der in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen unwirksam sein, so tritt an ihre Stelle die gesetzliche Regelung. Dies beeinflusst jedoch nicht die Gültigkeit der Vereinbarung insgesamt. Die unwirksame Klausel ist durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem in rechtlich zulässiger Weise am nächsten kommt, was die Parteien mit der unwirksamen Vereinbarung bezweckt haben. Dies gilt entsprechend für den Fall, dass sich Teile der Vereinbarung als lückenhaft erweisen. Für diese Fälle erklären sich die Parteien bereit, nach zu verhandeln und diese Vereinbarung den neuen Erkenntnissen oder veränderten Bedingungen anzupassen.

13. Geltungsdauer/Kündigung

Die Selbstverpflichtung wurde vom Senat am 15.07.2020 beschlossen. Sie ersetzt die Dienstvereinbarung vom 01.09.1996 mit dem Personalrat und die Richtlinie des Senats vom 10.07.1997. Sie ist von jeder Seite mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende kündbar.

Eine erste gemeinsame Überprüfung erfolgt ein Jahr nach Inkrafttreten und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt. Im Falle einer Änderung oder Kündigung bemühen sich die Dienststelle und die Personalvertretung, die Erfahrungen und Erkenntnisse rechtzeitig auszuwerten und vor Änderung der Vereinbarung gemeinsam zu prüfen. Ziel der Überprüfung ist eine Fortschreibung der Vereinbarung bzw. eine entsprechende Neuauflage. Die Dienstvereinbarung ist bis zur Kündigung durch eine Partei unbefristet gültig. Vor einer Kündigung sind unverzüglich Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel der Änderung bzw. Neuauflage der Vereinbarung. Bis zu deren Abschluss gilt die vorliegende Dienstvereinbarung/Selbstverpflichtung fort.

Die Dienstvereinbarung wird universitätsintern veröffentlicht und neuen Mitgliedern/Angehörigen/Beschäftigten der Universität bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn sowie den an der Universität tätigen Fremdfirmen ausgehändigt.

Hohenheim, den 23.07.2020

Rektor der Universität Hohenheim

Prof. Dr. Stephan Dabbert

Vorsitzender des Personalrats

Max Gilbert