



Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt

Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt

Die Hochschule Bremen legt Wert auf die Förderung der gleichberechtigten Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Ebenen von Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung.

Sie hat großes Interesse an einer vertrauensvollen und gerechten Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen, einer guten Arbeitsatmosphäre sowie einem positiven Lernklima.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt – häufig bezeichnet als sexuelle Belästigung – ist eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte aufgrund des Geschlechts. Sie kann durch Worte, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen. Ausschlaggebend ist hierbei, dass es die betroffene Person als unerwünscht empfindet. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt ist also eine einseitige Annäherung und verletzt persönliche Grenzen.

Gleichzeitig ist sie ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche, dienstrechtliche und hochschulrechtliche Pflichten. Der Arbeitgeber ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, einzuschreiten und die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen.

Die Hochschule Bremen sieht hierin eine besondere Verpflichtung ihrerseits.

Worte

unerwünschte

Gesten

Taten

Was, wenn?

Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst und werden Sie sich klar, dass es sich um ein unerwünschtes, gegen Ihren eigenen Willen gerichtetes, Verhalten handelt und damit Ihre persönliche Grenze verletzt wurde.

Wenn irgendwie möglich, weisen Sie einen derartigen Vorfall energisch und deutlich zurück. Geben Sie ein klares „Nein“ zu verstehen.

Drohen Sie damit, sich zu beschweren und das Geschehene öffentlich zu machen. Sie können auch mit etwas zeitlicher Verzögerung schriftlich gegenüber der verursachenden Person reagieren. Bleiben Sie darin sachlich und detailliert und zeigen Sie die Konsequenzen bei Wiederholung auf.

Machen Sie sich Aufzeichnungen.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und/oder den Personalrat und/oder die Frauenbeauftragten (BremHG und LGG). Studierende wenden sich an die Frauenbeauftragte Ihrer Fakultät oder die Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule.

Hilfe in Anspruch nehmen!

Universität Bremen

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt

ADE - 041 - GW2
Postfach 33 04 40
D-28334 Bremen
Tel 0421 / 218-60170
Fax 0421 / 218-7417
sksadeug@uni-bremen.de

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauerstraße 20-25
28195 Bremen
Brigitte Lück
Gewalt gegen Frauen, Stadtentwicklung,
gesellschaftliche Diskriminierung
Tel. 0421 / 361-4946
Fax: 0421 / 361-3228
brigitte.lueck@frauen.bremen.de

sich ernst nehmen

sich beschweren

Psychologische Beratungsstelle des Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V.
Am Barkhof 32, 28209 Bremen
Tel 0421 / 151 81
Fax 0421 / 151 00
info@frauennotruf-bremen.de

Terminvergabe nach telefonischer Vereinbarung
Mo-Do: 10-17 Uhr
Fr: 10-15 Uhr

Telefonsprechstunde:
Mo 13-14 Uhr

Gesetzliche Grundlagen

A. Richtlinie der Hochschule Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz vom 13.06.1994

B. Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 01. August 2012, Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, S. 448

Richtlinie der Hochschule Bremen zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

vom 13.06.1994

Präambel

Die Hochschule Bremen wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Lehre und Forschung bestehenden Nachteile hin und trägt zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei.

Frauen werden in vielfacher Weise benachteiligt. Dabei stellen sexuelle Diskriminierung und Gewalt die intensivsten Beeinträchtigungen der Würde, der seelischen und körperlichen Integrität von Frauen dar. In der Hochschule schaffen derartige Verhaltensweisen ein einschüchterndes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die von Bediensteten der Hochschule ausgehen, beinhalten immer auch die Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher oder beamtenrechtlicher Pflichten. Neben der Verletzung strafrechtlicher Bestimmungen stellen sie eine Störung des Hochschulbetriebes dar und werden deshalb in der Hochschule besonders verfolgt.

Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben oder unverzüglich unterbunden werden.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt richten sich in aller Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, sind sie nach Maßgabe dieser Richtlinie in gleicher Weise zu schützen wie Frauen.

1. Begriffsverständnis

Unter die Begriffe sexueller Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie fallen Verhaltensweisen, die allgemein als sexuell herabwürdigend oder beleidigend empfunden werden, sei es in Form von verbalen Äußerungen oder Handlungen. Hierzu zählen beispielsweise:

- entwürdigende sexuelle Bemerkungen über Personen und deren Körperlichkeit,
- obszöne und kompromittierende Äußerungen und Witze,

- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen sowie sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und die Körperlichkeit konkreter Personen,
- die verbale oder bildliche provozierende Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs-Zusammenhang,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Nötigung zu sexuellen Verhalten
- unangebrachte oder unerwünschte Körperkontakte und körperliche Übergriffe.

Als sexuell diskriminierend gelten darüber hinaus alle auf die Sexualität bezogenen Verhaltensweisen, welche die individuelle sexuelle Selbstbestimmung oder das Wertgefühl von Personen verletzen.

Die sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter besonderer Ausnutzung der dienstlichen Stellung und von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung oder unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegende Verstöße eingestuft.

2. Reaktionen auf Fälle sexueller Diskriminierung und Gewalt

Werden Fälle sexueller Diskriminierung und Gewalt bekannt, kommen je nach den Umständen des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen folgende Reaktionen in Betracht:

persönliches Gespräch der betroffenen Frau oder einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten, persönliches Gespräch einer bzw. eines Vorgesetzten, eines Mitglieds des Personalrates, der Frauenbeauftragten oder von Funktionsträgern der Selbstverwaltung mit dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot sexueller Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule.

Bleiben die vorgenannten Maßnahmen erfolglos oder erscheinen sie im Hinblick auf die Schwere des Vorfalles nicht ausreichend, kommen, unter Einschaltung der Hochschulleitung, folgende Maßnahmen in Betracht:

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,

- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit entsprechender Zielsetzung,
- Strafanzeige und Strafantrag durch den Rektor der Hochschule.

3. Aufdeckung sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die weiblichen Hochschulmitglieder und Angehörigen werden auf ihr Recht hingewiesen, über sexuelle Diskriminierung und Gewalt zu berichten und Beschwerde zu führen. Betroffenen Frauen können sich zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens beschweren. Ansprechpartnerin für betroffene Frauen ist auch die Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt.

Die Arbeitsstelle ist zu erreichen unter Universität Bremen, c/o FB 6, Postfach 330440, 28334 Bremen.

Betroffene Frauen können sich daneben an die Selbstverwaltungsinstanzen der Hochschule, den Personalrat, die Frauenbeauftragte oder eine Verwaltungsinstanz mit Leitungsaufgaben wenden.

Funktionsträger und Funktionsträgerinnen sowie Vertreter und Vertreterinnen in der Selbstverwaltung, die Kenntnis von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und gegebenenfalls dafür Sorge zu tragen, dass künftig derartiges Verhalten unterbleibt.

Es ist sicherzustellen, dass berichtenden oder beschwerdeführenden Frauen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle einzuleitenden Schritte müssen daher im Einvernehmen mit der Betroffenen bzw. ihrer Vertrauensperson erfolgen.

4. Bekanntmachung

Die Richtlinie ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule schriftlich bekannt zu machen. Neu eingestelltem Personal ist die Richtlinie mit der Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz auszuhändigen. Die Kenntnisnahme muss schriftlich bestätigt werden. Die Fachbereiche machen die Richtlinie zusätzlich mittels Aushang bekannt.

5. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Akademischen Senat in Kraft.

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

vom 01. August 2012 Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, S.448

1. Präambel

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen ein. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und alle anderen Personen haben ein Recht auf einen die Würde nicht verletzenden Umgang ohne sexuelle Belästigung. Sexuelle Übergriffe und Belästigungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar, die nicht geduldet wird.

In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Männer und Frauen sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Die Dienstanweisung verfolgt das Ziel, Beschäftigte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Darüber hinaus werden Abläufe und Strukturen dargestellt, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung kommt beziehungsweise entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte.

2. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das 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.

Dazu zählen unter anderem:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Zeigen und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen
- Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- Kopieren, Verwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen

3. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist verboten. Dieses Verbot bezieht sich sowohl auf alle Beschäftigten als auch auf jede andere Person.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben strafrechtliche Konsequenzen.

Insbesondere Dienststellenleitungen sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung nicht zulässt. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, dass Bürgerinnen und Bürger bzw. alle Personen von Beschäftigten nicht sexuell belästigt und Beschäftigte vor sexueller Belästigung von außen geschützt werden.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

Beschäftigte haben aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleibt.

4. Beratung und Unterstützung

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch.

Ansprechpartner/-innen sind z.B.:

- die Vorgesetzten
- der Personalrat/Richterrat
- die Frauenbeauftragten
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Personalstellen oder
- betriebsärztliche Dienst

Gespräche mit Dritten oder weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen geführt bzw. eingeleitet werden.

Die Anonymität der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers wird – soweit dies rechtlich möglich ist – gewahrt.

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstanweisung wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

5. Beschwerdeverfahren

Trägt eine Beschwerdeführerin/ein Beschwerdeführer an die unter Ziffer 4 aufgeführten Personen das Anliegen heran, die Beschwerde weiter zu verfolgen, haben diese unverzüglich:

- die Betroffenen entsprechend zu beraten und zu unterstützen
- den Sachverhalt aufzuklären, festzustellen und zu dokumentieren
- dafür zu sorgen, dass die belästigende Person über dienst- oder arbeitsrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufgeklärt wird
- auf Wunsch die Betroffene oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten
- die senatorische Behörde ist über die Beschwerde zu informieren
- dem Beschwerdeführer ist formal die Möglichkeit zu Stellungnahme zu geben

6. Sanktionen

Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten können je nach Schwere des Vorfalls sein:

- persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung durch die Vorgesetzten
- mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplinargesetz.
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinaranzeige
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde¹

¹ Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

7. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogramms und bedarfsorientiert in Kooperation mit den Dienststellen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Interessenvertretungen und interessierte Beschäftigte anbieten.

Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienst- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Beschäftigte, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Fortbildungen teilgenommen haben.

8. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

9. Besondere Regelungen

Für die dienststellenbezogene Ausgestaltung sind auf der Grundlage dieser Anweisung konkretisierende Dienst- und Anweisungen zulässig.

10. Bekanntmachung der Dienst- und Anweisung

Die Dienst- und Anweisung ist allen Beschäftigten durch den Einsatz der in der Dienststelle üblichen Kommunikationsmittel und/oder Informationstechnik zugänglich zu machen.

11. Schlussbestimmung

Diese Dienst- und Anweisung tritt mit Wirkung vom 1. August 2012 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienst- und Anweisung vom 23. März 1993 (ABl. 1993, S. 223) außer Kraft.

Bremen, den 17. Juli 2012

Der Senat

Herausgeber

Der Kanzler, Hochschule Bremen
und die Frauenbeauftragten nach BremHG und LGG

www.frauenbuero.hs-bremen.de