

# Richtlinie gegen Geschlechterdiskriminierung und sexuelle Belästigung an der Hochschule Trier

## § 1 Gültigkeitsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Hochschulangehörigen, dazu zählen neben den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und den Professor\*innen ebenfalls alle Studierenden, Doktorand\*innen sowie Besucher\*innen und alle Nutzenden der Hochschuleinrichtungen.

## § 2 Grundsätze und Ziele

1. Das Grundgesetz verbietet in Artikel 3.3 eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) bezieht sich in seinen Inhalten insbesondere auf das Arbeits- und Zivilrecht. Das Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz bezieht darüberhinausgehend in §4, Abs. 5 alle Hochschulangehörigen mit ein, die keine Beschäftigten sind, und schützt so in Ergänzung zum AGG auch Studierende.
2. Die Hochschule Trier spricht sich zur Wahrung eines guten Studien- und Arbeitsklimas explizit gegen Benachteiligung, Belästigung, Gewalt und Diskriminierung im Generellen sowie aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität im Besonderen aus.
3. Die Hochschule Trier wahrt die Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Personen, unabhängig von deren Geschlecht und sexueller Identität. Sie fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Personen auf allen Handlungsebenen in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Service.
4. Sie schützt ihre Mitglieder vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt jeglicher Art.
5. Dabei tragen alle Hochschulangehörigen, insbesondere Führungskräfte und Personen mit Betreuungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv zu dabei, einen toleranten, respektvollen und aufgeklärten Umgang aller Mitglieder untereinander sowie ein gesundes Lehr-, Lern- und Arbeitsklima zu fördern. Sie treten bei Fällen von sexueller Belästigung oder Diskriminierung für die Rechte der Betroffenen ein und setzen sich für einen konstruktiven Umgang mit dem Fehlverhalten ein.
6. Dazu stellt die Hochschule Handlungsmöglichkeiten und Maßnahmen im Falle von sexueller Diskriminierung oder Belästigung bereit.
7. Zur Verfahrensweise bei Bekanntwerden eines entsprechenden Falls s. §§ 5-6.

## § 3 Begriffsbestimmungen

**Sexuelle Belästigung** ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das sich negativ auf die betroffene Person auswirkt und die Würde der Person verletzt. Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt.

Zu diesen Verhaltensweisen zählen unter anderem:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, z. B.
  - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch im Allgemeinen
  - entwürdigende Bemerkungen/Witze/Zweideutigkeiten mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper oder ihr Verhalten
  - nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug
- unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen oder Drängen/Zwingen zur Mitwirkung in pornografischen Handlungen

**Unmittelbare Geschlechterdiskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation sowie bei einer ungünstigeren Behandlung einer Frau aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft.

**Mittelbare Geschlechterdiskriminierung** liegt vor, wenn auch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Identität in besonderer Weise benachteiligen können.

Die Hochschule bewertet Diskriminierung oder sexuelle Belästigung dann als besonders schwerwiegend, wenn sie im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses erfolgt (z. B. zwischen Lehrenden und Studierenden, Vorgesetzten und Beschäftigten, bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder unter etwaiger Androhung von Nachteilen).

## § 4 Prävention

Die Hochschule schützt ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz und trifft in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen, insbesondere

- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen),
- Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeits- und Studienplatz,
- Bereitstellung eines internen Beratungsangebots sowie Aufbau und Pflege eines Netzwerks mit externen Beratungs- und Dienststellen zur Begleitung Betroffener.

## § 5 Maßnahmen der betroffenen Personen

1. Eine sexuelle Belästigung sollte von der betroffenen Person nicht hingenommen werden.
2. Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 belästigt oder diskriminiert fühlt.
3. Zuständige Stellen sind:
  - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche. Lt. Hochschulgesetz § 4 (5)) nimmt sie Beschwerden über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeits- oder Studienplatz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule entgegen.
  - Präsidium
  - Sonstige Stellen je nach Vertrauensverhältnis z.B.: (Pro-)Dekan\*innen, Personen mit Leitungs-/Betreuungsaufgaben (Vorgesetzte, Studiengangsbeauftragte), Örtliche Personalräte und Gesamtpersonalrat, AStA, Psychosoziale Beratungsstelle.
4. Im Rahmen des **einfachen Beschwerdeverfahrens** erfolgt eine Erstberatung, in der z. B. über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten sowie das offizielle Beschwerdeverfahren informiert wird. Die beratende Stelle kann im Anschluss und unter Absprache mit der beratungsnehmenden Person geeignete Maßnahmen veranlassen.
5. Das **formelle Beschwerdeverfahren** kann durch eine der zuständigen Stellen/Personen oder durch die betroffene Person selbst beim Präsidium eingeleitet werden. Es erfordert eine schriftliche Darlegung des Vorfalls inkl. Beschreibung des Vorfalls (mit Ort & Datum), Nennung etwaiger beteiligter Personen und Zeug\*innen, Darlegung etwaig bereits eingeleiteter Maßnahmen und Nennung der informierten Personen sowie Bereitstellung von etwaigen Beweisen. Die Hochschulleitung entscheidet dann über Ermittlung des Sachverhalts von Amts wegen sowie über weitere Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen und der Allgemeinheit.

## § 6 Maßnahmen der Hochschule

Die angerufenen Stellen gemäß §5 Abs. 3 haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Belästigung zu unterbinden. Geeignete Maßnahmen sind:

- Aufklärendes Gespräch zwischen beschuldigter Person und Person mit Leitungs-/Betreuungsaufgabe, ggf. unter Einbindung der betroffenen Person sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, in dem auf Diskriminierungsverbot verwiesen wird
- Gespräch mit der Führungskraft der beschuldigten Person unter Bezugnahme auf den Vorfall.
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Belehrung (mündlich oder schriftlich)

Darüber hinaus können folgende Maßnahmen im Einzelfall angemessenen sein:

- Ausschluss aus Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen
- Ausschluss von der Nutzung der Hochschul-EDV und -IT
- Hausverbot
- Exmatrikulation (gem. HochSchG §69, Abs. 3 Nr. 4)
- Stellen einer Strafanzeige

In schwerwiegenden Fällen können die Maßnahmen arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung.

Weitere Hinweise:

1. Betroffene können ihre Beteiligung an hochschulinternen Schritten ablehnen oder sich vertreten lassen.
2. Den Beschwerdeführenden dürfen keine Nachteile entstehen.
3. Erweist sich ein Vorwurf als unberechtigt, dürfen der beschuldigten Person keine Nachteile entstehen.
4. Im Falle der Meldung eines Vorfalls durch Dritte werden diese über den Ausgang des Verfahrens benachrichtigt.
5. Alle an einem Beschwerdeverfahren beteiligten Personen unterliegen diesbezüglich der Schweigepflicht. Entsprechende Beratungen können auf Wunsch anonym erfolgen.

## § 7 Interne und externe Ansprechpersonen und Angebote

Weitere Informationen zu internen und externen Beratungsstellen sowie zu Seminarangeboten (z.B. zur Selbstverteidigung) werden auf folgender Website bereitgestellt:

<https://www.hochschule-trier.de/go/gsb>

## § 8 Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wurde am 09.03.2022 vom Präsidium der Hochschule Trier beschlossen.

Sie wird hochschulintern veröffentlicht: Alle Hochschulangehörigen erhalten sie nach ihrer Verabschiedung per Rundmail, des Weiteren wird sie dauerhaft im Hochschulinternet und auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros zum Download zur Verfügung gestellt. Alle Neubeschäftigten und Erstsemester erhalten die Richtlinie bei Amtsantritt bzw. Studienbeginn in ausgedruckter Fassung.

Trier, den 09.03.2022



Prof. Dr. Dorit Schumann

Präsidentin der Hochschule Trier