

**Richtlinie der Universität zu Lübeck für das Beschwerdeverfahren bei (sexueller)
Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Studierenden,
Beschäftigten sowie Gästen der Universität
vom 30. September 2016**

Aufgrund des § 22 Absatz 2 Satz 1 des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 10. Juni 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 342), wird nach Beschlussfassung des Präsidiums vom 26. September 2016 die folgende Richtlinie erlassen:

Präambel

Die Universität zu Lübeck übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten und Studierenden und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen sowie das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung respektiert und gewahrt werden. Gewaltanwendungen oder die Androhung von Gewalt, (sexuelle) Belästigung, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung¹, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der sozialen Herkunft sind verboten.

Diese Verfahrensrichtlinie regelt insbesondere den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Verbote.

1. Abschnitt: Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen gemäß § 5 der Verfassung sowie Gäste der Universität, einschließlich Lehrbeauftragte, Gasthörer und Gasthörerinnen, Gastdozierende sowie Gastwissenschaftler und Gastwissenschaftlerinnen. Als besonders schwerwiegend wird ein Verstoß gegen diese Richtlinie angesehen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.

§ 2

Pflichten der Universität

Die Universität zu Lübeck ist verpflichtet, Mitglieder und Angehörige sowie Gäste nicht zu diskriminieren und sie vor Gewalt, (sexueller) Belästigung und Diskriminierung durch andere Mitglieder und Angehörige sowie Gäste zu schützen.

Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für das Themenfeld. Betroffene Personen sollen ermutigt werden (sexuelle) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, sich aktiv zu wehren und offiziell Beschwerde dagegen führen zu können.

¹ Im Sinne von Art. 4 Absatz 1 Grundgesetz

§ 3

Pflichten der Mitglieder und Angehörigen sowie Gäste der Universität

Mitglieder und Angehörige sowie Gäste dürfen keine Gewalt anwenden oder androhen und andere Mitglieder und Angehörige sowie Gäste nicht (sexuell) belästigen und diskriminieren. Alle sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.

(Sexuelle) Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche sanktioniert.

§ 4

Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Wird ein Vorfall (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstrechtlichen Bereich die/der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Beschwerde führenden Person getroffen werden.

Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat das Präsidium für Schutzmaßnahmen zu sorgen.

Es ist in jedem Fall darauf zu achten, dass die Beschwerde führende Person keinen weiteren Nachteil erfährt. Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen, die ggf. nicht zeitnah erfüllt werden können.

§ 5

Beschwerderechte

Mitglieder und Angehörige der Universität zu Lübeck, die durch andere Mitglieder, Angehörige, Gäste oder Organe der Universität zu Lübeck Gewalt angedroht bekommen oder erfahren haben, (sexuell) belästigt oder diskriminiert werden, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

§ 6

Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene, Beobachtende, Beteiligte und/oder Dritte können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen.² Darüber hinaus können Frauen in

² Hinweis: Vertrauliche Beratung und Unterstützung lösen nicht automatisch das Beschwerdeverfahren aus; beide Schritte gehören nicht zwangsläufig zusammen. Das Beschwerdeverfahren wird erst eingeleitet, wenn die Beschwerdeführerin/der Beschwerdeführer es wünscht sowie beim Vorliegen einer schweren Straftat. Dies gilt jedoch nicht bei der Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte, welche grundsätzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Diese kann jedoch dann gezwungen sein, ein Verfahren einzuleiten, wenn dies erforderlich ist, um andere zu schützen.

Fällen von sexueller Belästigung, Bedrohung, Gewalt und Diskriminierung die Campusberatung des Frauennotrufs kostenlos in Anspruch nehmen.

Angebote zur vertraulichen Unterstützung innerhalb der Universität:

- Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte/Dezernat Chancengleichheit und Familie
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte/Diversitybeauftragte
- Referat QuARG des AStA/Referat PAS des AStA
- Personalrat w und Personalrat tap
- Akademisches Auslandsamt
- Schwerbehindertenvertretung
- Psycho-soziale Beratungsstellen
- Studiengangskoordinatoren und Studiengangskoordinatorinnen
- Mentoren und Mentorinnen
- Pastor/Pastorin

2. Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 7

Zuständigkeiten

Die formlose Beschwerde ist an die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Universität zu Lübeck zu richten.

§ 8

Verfahren

- (1) Das offizielle Beschwerdeverfahren wird durch die betroffene Person eingeleitet, in dem sie den Auftrag zur Sachverhaltsermittlung erteilt. In Ausnahmefällen kann das offizielle Beschwerdeverfahren durch Dritte veranlasst werden, die von (sexueller) Diskriminierung und/oder Gewalt Kenntnis erlangt haben und dadurch unmittelbar oder mittelbar in ihren eigenen Rechten betroffen sind.
- (2) Die Beschwerde muss das Ereignis beschreiben. Zeuginnen und Zeugen und ggf. Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. Außerdem ist mitzuteilen, wer (welche Personen und Stellen) bereits über die Beschwerde informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.
- (3) Die Beschwerde führende Person ist darüber zu informieren, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Klagefrist von 3 Monaten auswirkt.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Weiterhin ist mitzuteilen, dass sich der Kreis der über den Vorfall zu informierenden Personen

erweitern wird. Versagt die Beschwerde führende Person das Einverständnis zum Gespräch, wird die Beschwerde nicht weiter verfolgt.

- (5) Das offizielle Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich wegen gesetzlicher Verpflichtungen die Vertraulichkeit nicht aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person ist zu beachten.
- (6) Die Beschwerdestelle nach dem AGG beruft die Beschwerdekommision ein.
- (7) Die Beschwerdekommision fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Der Name der Beschwerde führenden Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der Beschwerde führenden Person nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist. Die Beschwerde führende Person wird über den Inhalt der Stellungnahme der beschuldigten Person in Kenntnis gesetzt. Auf dieser Grundlage wird dann durch zwei Mitglieder der Kommission innerhalb von 10 Tagen ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person durchgeführt. Die/der Dienstvorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladungen zu den Anhörungen ergehen schriftlich. Das Gespräch ist zu protokollieren. Über das Ergebnis des Gesprächs ist die Kommission zu informieren, welche über das weitere Vorgehen entscheidet.
- (8) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, wird das Verfahren beendet.
- (9) Erweist sich die Beschwerde als begründet, geht der Vorgang nebst Empfehlung der Kommission an das Präsidium über.
- (10) Das Präsidium erwägt arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen gemäß § 9 dieser Richtlinie und leitet diese ggf. ein. Falls eine Umsetzung in Erwägung gezogen wird, dann soll vorrangig die Person umgesetzt werden, gegen die sich die Beschwerde richtet, nur im Notfall gegen die Beschwerde führende Person. Letzteres bedarf der Zustimmung der Beschwerde führenden Person sowie der Gleichstellungsbeauftragten/des Personalrats. Das Präsidium informiert die Kommission über das Ergebnis.
- (11) Die Beschwerdestelle nach dem AGG informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (12) Sind Straftatbestände erfüllt, erfolgt eine Strafanzeige bzw. Strafantrag durch den Präsidenten/die Präsidentin der Universität.
- (13) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.

- (14) Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

§ 9

Maßnahmen

- (1) Belästigen oder diskriminieren Studierende andere Mitglieder, Angehörige oder Gäste der Universität zu Lübeck oder drohen und wenden Gewalt an, so kann der Präsident/die Präsidentin Schlichtungsverfahren einleiten, Anweisungen erteilen und Sanktionen verhängen.
- (2) Zu den Sanktionen gegenüber Studierenden gehört z.B. die mündliche/schriftliche Ermahnung, der Ausschluss von Lehrveranstaltungen, die Sperrung des Accounts, ein (eingeschränktes/zeitlich befristetes) Hausverbot oder, insbesondere im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung oder nach § 19 Abs. 4 Immatrikulationsordnung, die Exmatrikulation.
- (3) Zu den Sanktionen gegenüber Beschäftigten gehört z.B. die mündliche/schriftliche Ermahnung, die schriftliche Abmahnung, die Versetzung oder Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität, der Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen, fristgerechte oder fristlose Kündigung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens.
- (4) In schweren Fällen ist die Universität zu Lübeck verpflichtet, mit einem (zeitlich befristeten) Hausverbot und einer Strafanzeige zu reagieren.
- (5) Werden Mitglieder und Angehörige der Universität zu Lübeck belästigt, diskriminiert oder erfahren von dieser Gewalt, werden entsprechend dieser Richtlinie Verfahren gegen die Beschäftigten eingeleitet.

§ 10

Regress

Wird die Universität zu Lübeck wegen einer (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung durch oder von Studierenden auf Entschädigung in Anspruch genommen, so kann sie auf Grund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten die beschuldigten Personen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 11

Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch das Präsidium in Kraft.

Die Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht. Bei Einstellungen bzw. Amtsantritt wird sie ausgehändigt. Studierenden wird die Richtlinie bei Studienbeginn in geeigneter Form bekannt gegeben.

Lübeck, den 30. September 2016

Prof. Dr. Hendrik Lehnert
Präsident der Universität zu Lübeck