

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Für Respekt auf dem Campus



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Belästigung –
Was nun?



Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

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

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 5 Pflichten der Hochschule	4
§ 6 Maßnahmen zur Prävention	4

Dritter Abschnitt: Beratung und Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches.....	6
§ 8 Beratungsstellen	6
§ 9 Organisation des Beschwerdeverfahrens.....	7
§ 10 Sanktionen	7
§ 11 In-Kraft-Treten	8

Vorwort

Liebe Mitglieder und Gäste der TU Darmstadt,

mit der achTUNG!-Kampagne hat die TU Darmstadt neue Maßstäbe gesetzt – gegen Sexismus und für Respekt auf dem Campus. Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe ist 2016 erstmals in Kraft getreten. Von Beginn an ging es darum, ein Selbstverständnis zu formulieren, das von klaren Regeln gerahmt und durch Beratungs- und Präventivangebote getragen wird.

Sexualisierte Diskriminierung beginnt dort, wo angezeigte Grenzen überschritten werden! Sie umfasst jedes sexualisierte Verhalten in Situationen und Handlungen, das von einer Person als respektlos und demütigend empfunden wird und unerwünscht ist. Das Spektrum der Vorfälle und Situationen ist breitgefächert: sexistische Grenzüberschreitungen und diskriminierende Äußerungen, sexistische Plakate und Kalender, belästigende Mails, gefälschte Fotos, unerlaubte Videoaufnahmen, unerwünschte Entblößungen und Berührungen, körperliche Übergriffe.

Unabhängig von Geschlecht und anderen Merkmalen kann jede Person betroffen sein – besonders häufig sind es Frauen.

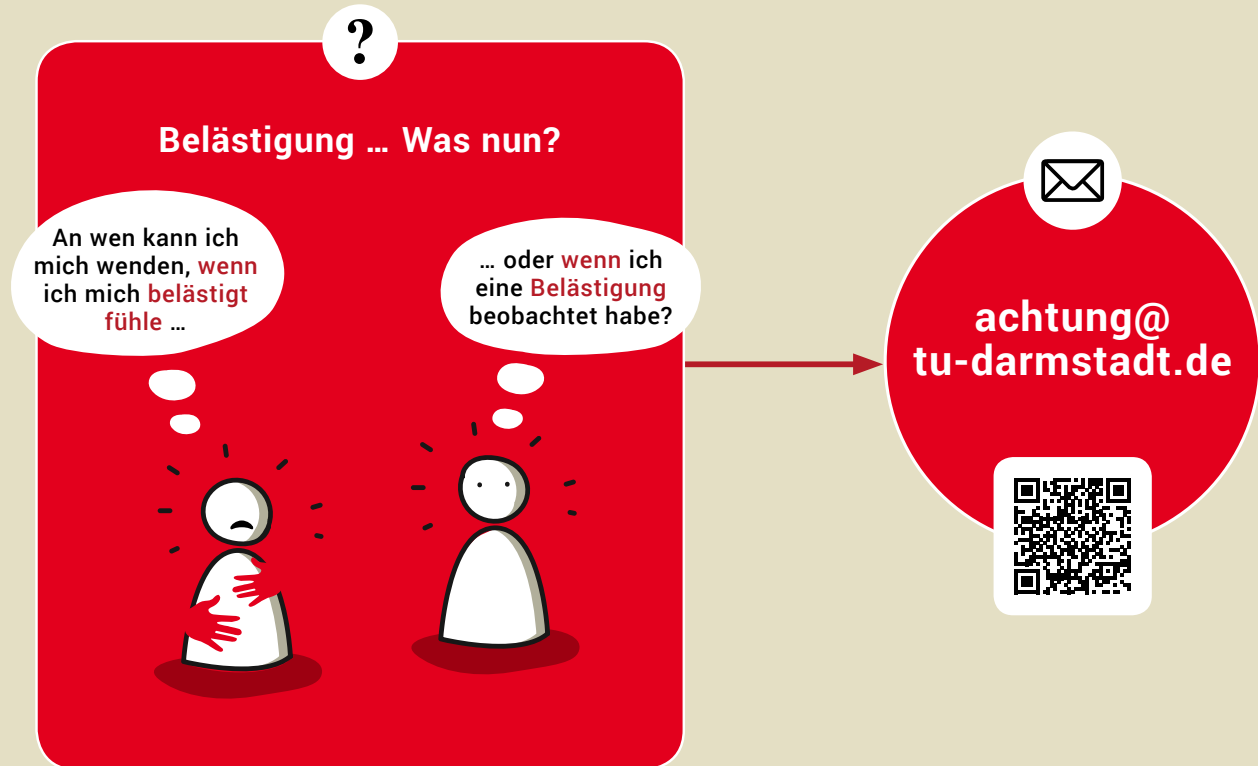
In den vergangenen fünf Jahren wurden verschiedene Angebote zur Sensibilisierung, Aufklärung und Beratung erprobt und etabliert. Darunter hochschulöffentliche Vorträge und Diskussionen, Informations- und Aufklärungsmaterialien, Führungskräfteworkshops, Workshops für Lehrende und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Selbstbehauptungstrainings, Sensibilisierungsangebote für die Orientierungswochen und Materialsammlungen für Lehrende zum Umgang mit Sexismus in der Lehre.

Um unsere Potenziale weiter entfalten zu können, stärken wir unsere Kultur des Miteinanders, die geprägt ist von Achtung und Respekt. Dazu können wir alle beitragen und uns gemeinsam einsetzen.

Unterstützen Sie Betroffene, schreiten Sie ein, wenn Sie etwas beobachten. Wenden Sie sich an die Beratungsstellen der TU Darmstadt.

Das Präsidium der Technischen Universität Darmstadt

Beratungs- und Beschwerdeprozess der TU Darmstadt in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen



”

“

I. Die Beratungsstellen

**Beschwerde- und
Verbesserungsmanagement
für Studierende**

**Sozial- und Konflikt-
beratungsstelle
für Beschäftigte**

Alle Betroffenen erhalten hier Unterstützung und eine **vertrauliche Beratung**. Diese unterliegt der gesetzlichen **Schweigepflicht**.

+

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist eine **vertrauliche und unabhängige Anlaufstelle**, die von Studierenden und Beschäftigten zusätzlich in allen Verfahrensstufen angesprochen werden kann.



Formelle Beschwerde

Die betroffene Person entscheidet, ob sie eine offizielle Beschwerde einreicht.

§

II. Rechtlicher Weg

Die Prüfung rechtlicher Schritte erfolgt durch Dezernat II (Studierende) oder Dezernat VII (Beschäftigte).

Maßnahmen werden unabhängig von den Beratungsstellen eingeleitet.

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 04. November 2021 und vom Senat der TU Darmstadt am 15. Dezember 2021 verabschiedet und in der Satzungsbeilage 2022-II veröffentlicht. Entsprechend der Mitbestimmungspflicht in sozialen Angelegenheiten nach § 74 I Nr. 6 und Nr. 7 HPVG stimmte der Personalrat am 19. Januar 2022 der novellierten Richtlinie zu.

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung 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 unange-

messenem 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 Geltungsbereich 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. 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.

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. Maßgeblich ist, wo individuelle Grenzen überschritten werden und Anreden und Annäherungsversuche von einer Person als demütigend empfunden werden.

Zum Beispiel:

- (1) Sexistische Anreden; dies umfasst auch die intendierte Abwertung aufgrund sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten
- (2) Sexistische, weil als unerwünscht empfundene, verbale Annäherungsversuche
- (3) Verbale Suggestion sexueller Verfügbarkeit, z.B. übergriffige Emails

(4) Sexistische Kommentierung im Internet und in digitalen (Lehr-)Veranstaltungen

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, Ton- und Videosequenzen) und deren Verbreitung.

Zum Beispiel:

- (1) Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Kalendern, Werbeplakaten und Flyern
- (2) digitale Video- und Bildaufnahmen (Prank Videos, Spannervideos, Fakevideos z. B. Deep Fakes; heimliche Fotos und Fotomontagen)
- (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

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.

Zum Beispiel:

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

¹Sexualisierte 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.

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 bindet in dieses Thema ebenfalls das Studierendenwerk und die Studierendenschaft entsprechend ein.
2. Die Maßnahmen zur Prävention richten sich an alle Personen im Geltungsbereich § 1 und nicht nur an potentielle 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

Angebote zur Sensibilisierung und Informationsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an Hochschulen:

- bei den Einführungsveranstaltungen für neueingeschriebene Studierende
- im Rahmen von Kick-off Veranstaltungen der Fachschaften zur Orientierungswoche
- Schulungsangebote im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms
- Schulungsangebote im Rahmen der Weiterbildung von Führungskräften
- zum Aufbau von Selbstsicherheit und Selbstermächtigung (Empowerment) potentieller 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 potentiellen 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
- Internetbasierte Kampagnen (social Media) zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

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: Beratung und Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches

Betroffene sind aufgefordert, sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe nicht hinzunehmen. Betroffene Personen haben das Recht und werden ermutigt, sich an die zuständigen Stellen zu wenden und eine Beschwerde einzureichen.

§ 8 Beratungsstellen

1. Den betroffenen Beschäftigten steht die Sozial- und Konfliktberatung als niedrigschwellige Anlaufstelle zur Beratung und Einleitung von Hilfe zur Verfügung. Den Studierenden steht als niedrigschwellige Anlaufstelle das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement zur Verfügung.
2. Alle Beratungsgespräche mit der Sozial- und Konfliktberatung bzw. mit dem Beschwerde- und Verbesserungsmanagement folgen den Grundsätzen der Beratung und sind vertraulich, anonym, freiwillig, unabhängig, professionell. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg ihrer Entscheidungsfindung eine Beschwerde einzureichen.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine unabhängige und vertrauliche Anlaufstelle für alle Beschäftigten und Studierenden. Daneben können grundsätzlich weitere Anlaufstel-

len angesprochen werden, wie etwa Studiendekan*innen, AStA, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und die Beratungsstellen des Studierendenwerks.

Betroffene sollten zudem Unterstützung von Anwesenden, Mitarbeiter*innen, Vorgesetzten, Kolleg*innen und dem Personalrat einfordern. In akuten Fällen sollten Betroffene sich unmittelbar an die Polizei wenden.

§ 9 Organisation des Beschwerdeverfahrens

1. Entscheidet eine betroffene Person, dass sie eine Beschwerde einreichen möchte, wird diese schriftlich durch die betroffene Person bei den zuständigen Stellen eingereicht. Diese sind für beschuldigte Beschäftigte die AGG-Stelle im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten, für beschuldigte Studierende das Referat Hochschulrecht im Dezernat II Studium und Lehre, Hochschulrecht.
2. Die beschuldigte Person erhält zunächst Gelegenheit sich zu äußern und wird – je nach Zuständigkeit – im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten oder im Dezernat II Studium und Lehre, Hochschulrecht angehört. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann ein Mitglied des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, ein Rechtsbeistand oder eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Ist die beschuldigte Person ein*e Student*in, erfolgt die Anhörung im Referat Hochschulrecht im Dezernat II Studium und Lehre, Hochschulrecht.

3. Nach Abschluss des Verfahrens wird die beschwerdeführende Person darüber informiert, ob eine Maßnahme getroffen wurde oder nicht. Details möglicher Sanktionen werden nicht transparent gemacht.

§ 10 Sanktionen

Die TU Darmstadt wird gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen haben. Sie wird alles in ihrer Macht stehende 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 Beamt*innen) bis hin zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen/Hausverbot

Gegenüber sonstigen Personen im Sinne des § 1 Satz 2:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ausschluss von einer Veranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen und ggf. Ausschluss von Einrichtungen des Studierendenwerks
- Hausverbot

Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen. Rechtliche Folgen könnten u.a. sein: Kontakt- und Annäherungsverbot, Gefährderansprache.

§ 11 In-Kraft-Treten

Am 01. März 2016 trat die Richtlinie in Kraft. Ab dem Tag nach der Veröffentlichung in der Satzungsbeilage (2022-II) der Universitätszeitung der TU Darmstadt gilt die novellierte Fassung.

Darmstadt, 25. Januar 2022

Die Präsidentin der TU Darmstadt
Prof.'in Dr. Tanja Brühl



Sexuelle Belästigung, Diskriminierung
und Übergriffe verstoßen gegen Gesetze
und verletzen Persönlichkeitsrechte.



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

achtung!

... steht allen Angehörigen und Gästen der TU zu. Stehen Sie
füreinander ein. Hilfe und Beratung unter: achtung@tu-darmstadt.de
Mehr zum Thema: www.tu-darmstadt.de/achtung