

Gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Die Haltung der TU Darmstadt

Não, significa não

Nie oznacza nie لا تعني لا

NO SIGNIFICA NO

Non, c'est non

Hayır, hayır demektir Nein, meint nein

नहो मतलब नहो

No means no Nu înseamnă nu

Nej betyder nej 绝对不

НЕТ ЗНАЧИТ НЕТ



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Liebe Mitglieder der TU Darmstadt,

an der TU Darmstadt studieren, lehren, forschen und arbeiten über 30.000 Menschen. Wir vereinen – auch durch das Glück großer Internationalität – eine Vielfalt an Personen mit unterschiedlichen Herkünften, Prägungen und Werdegängen. Diese Vielfalt wollen wir leben, sie ist Teil unserer Stärke. Als große Wissenschaftseinrichtung, Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb wissen wir um unsere gesellschaftliche Verantwortung. Eigenverantwortlichkeit, Gesprächsoffenheit und Veränderungsfreude gehören dazu. Wir legen Wert auf einen respektvollen Umgang, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.

Mit der neuen Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, die wir Ihnen in dieser Broschüre vorstellen, gehen wir weiter auf diesem Weg.

Warum die Richtlinie?

Als Bestandteil der Gesellschaft ist auch die TU Darmstadt kein diskriminierungsfreier Raum. Auf dem Campus und verstärkt in digitalen Medien gibt es Fälle von sexualisierter Diskriminierung unterschiedlichster Art und Ausprägung. Hierzu zählen höhnische oder anzügliche Witze, sexistische Anreden und Annäherungsversuche, sexistische Bemerkungen über Aussehen, Verhalten oder Privatleben, übergriffige Mails, SMS und Chats, das Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Medien (Kalender, Werbeplakate, Flyer, Bildschirmschoner, Zeitschriften, Apps), das Beschämen durch obszöne Geräusche, demonstrativ taxieren, de Blicken, das Nachzeichnen von Körperteilen durch Laserpointer, das Abdrängen

„**Stefan Weisenseel, Leiter des Dezernats Personal- und Rechtsangelegenheiten der TU Darmstadt:** „Ich werde mich in meinem Arbeitsumfeld dafür einsetzen, dass wir für diese Themen sensibilisieren und sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen konsequent nachgehen.“

„**Nadine Walther, Vertreterin der ATM im Senat:** „Ich halte die Leitlinie für wichtig, weil es in den unterschiedlichsten Bereichen zur sexualisierten Diskriminierung kommen kann. Ob diese bewusst oder unbewusst erfolgt, soll dabei mal offen bleiben. Sie kann gegen Frauen oder auch gegen Männer gerichtet sein. Mit der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung wollen wir sensibilisieren und die Wahrnehmung des Einzelnen schärfen.“

oder andere unerwünschte körperliche Berührungen bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung.

Solche Handlungen, individuell oder aus Gruppen heraus, sind kein Spaß. Sie stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und einen Angriff auf die Würde der Betroffenen dar und verstoßen in der Regel auch gegen Gesetze.

Gemeinschaft heißt, dass das Wohl jeder Einzelperson Sache aller sein muss. An der TU Darmstadt werden sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe nicht geduldet. Denn selbstverständlich gilt: Alle Beschäftigten, Studierenden und Gäste der TU Darmstadt haben das Recht, sich frei von sexualisierten Diskriminierungen und Übergriffen zu bewegen.

Worum geht es in der Richtlinie?

Um Betroffene zu schützen und Diskriminierungen und Übergriffe zu unterbinden, hat die TU Darmstadt 2016 eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe beschlossen. Mit ihr verpflichtet sich die TU Darmstadt, sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe aktiv zu bekämpfen und sie trifft klare Regelungen für den Umgang mit solchen Vorfällen. Die Richtlinie unterstützt Betroffene bei der Inanspruchnahme ihres Rechts, frei von Diskriminierung an der TU Darmstadt forschen, studieren und arbeiten zu können. Weiterhin gibt sie ein positives Leitbild im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen an der TU Darmstadt vor: Jeder und jede von uns kann

und soll etwas dagegen tun! Mit einer umfangreichen Auflistung präventiver Maßnahmen hebt sich die Richtlinie von einem reinen Regelwerk ab und fördert die konkrete Implementierung einer Kultur der Achtsamkeit.

Diskriminierende Handlungen klärt die TU Darmstadt entschlossen auf. Mögliche Sanktionen gegenüber daran beteiligten Personen reichen von Dienstgesprächen, Belehrungen und Abmahnungen bis zu Exmatrikulation bzw. Kündigung, Hausverbot und Strafanzeige.

Alles hängt freilich daran, dass man über diskriminierende Vorfälle nicht schweigend hinweg geht. Leider sind sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nach wie vor gesellschaftlich weitgehend tabuisierte Themen. Das verunsichert Betroffene wie auch Zeuginnen und Zeugen: Darf ich einen Vorfall als sexistisch einstufen? An wen wende ich mich? Wird mein Anliegen ernst genommen? Viele sprechen aus Scham niemanden an, oder vielleicht fürchten sie sogar neuen Ärger oder Druck.

Wir möchten Betroffene ausdrücklich ermutigen, Übergriffe nicht hinzunehmen. Und gleiches gilt für Zeuginnen und Zeugen. Wenn Außenstehende zufällig einen Übergriff beobachten, sind sie ebenso aufgefordert, aktiv zu werden und Betroffene zu unterstützen. Wir alle tragen die Verantwortung füreinander und auch dafür, couragiert zu handeln. Lassen Sie jemanden, der verunsichert wird, nicht allein.



Ulrike Laux, Geschäftsführerin des Studierendenwerks Darmstadt:

„Ich halte die Leitlinie für wichtig, weil sie einen wertvollen Beitrag dazu leistet, im Hochschulraum in Darmstadt eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und des gegenseitigen Respekts zu fördern. Sie macht uns aufmerksamer gegenüber Diskriminierung, ermutigt dazu, Zivilcourage zu entwickeln und uns für Wertschätzung einzusetzen. Für diese Werte setzen wir uns auch im Studierendenwerk Darmstadt mit hoher Priorität ein.“



Dr. Uta Zybell, Frauenbeauftragte der TU Darmstadt:

„Ich halte die Richtlinie für wichtig, weil die TU Darmstadt damit ein Selbstverständnis formuliert, dass sexualisiertes Verhalten nicht zu tolerieren ist. Ein derartiges Verhalten dient der Macht- und Dominanzdemonstration und schafft im alltäglichen Umgang ein einschüchterndes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld. Es wird unterschätzt, wie belastend die Situation für Betroffene ist und wie viel Überwindung es kostet, sich aktiv zur Wehr zu setzen. Umso wichtiger ist, dass die TU Darmstadt nun aktiv für eine Kultur der Achtsamkeit und Zivilcourage eintritt.“



Johanna Saary, Referentin für Fachschaften und Hochschulpolitik des AstA der TU Darmstadt:

„Sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt kommen in unserer Gesellschaft, aber auch an der TU Darmstadt leider immer noch viel zu häufig vor. Oft verstecken sie sich in alltäglichen Situationen. Daher ist es unser aller Aufgabe, unser eigenes Verhalten zu reflektieren, Betroffenen Hilfe anzubieten und Täter_innen auf ihre Taten hinzuweisen.“



Carmen Thomas, Geschäftsführerin der 1. Moderationsakademie für Medien und Wirtschaft; Mitglied des Beirats Forschungsorientierte Gleichstellung der TU Darmstadt:

„Der Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung hat seinerzeit den Impuls für die Richtlinie gegeben. Ich finde das Ergebnis wichtig, weil es damit zugleich leichter wird – je nach Fremdheit oder Vertrautheit der Beteiligten – zu klären, wann Grenzen überschritten werden, und weil deutlich wird, wie komplex das Oszillieren zwischen den Extremen humorlose Prüderie und grenzenlose Libertinage doch ist.“



Prof. Dr. Andreas Dreizler, Leiter des Fachgebiets Reaktive Strömungen und Messtechnik im Fachbereich Maschinenbau der TU Darmstadt:

„In meinem persönlichen und beruflichen Umfeld werde ich mich für einen respektvollen Umgang und gegen jede Form von Diskriminierung einsetzen.“

Anlaufstellen und Beratung

Was können Sie tun, wenn Sie betroffen sind oder eine Situation beobachtet haben? Schieben Sie überstandene schlimme Erlebnisse nicht beiseite. Holen Sie sich auch nachträglich Hilfe von Unbeteiligten, von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten. Informieren Sie eine zentrale oder dezentrale Ansprechstelle Ihres Vertrauens. Zentrale Ansprechstellen sind für TU-Beschäftigten in allen Fällen von Mobbing, Stalking, Bedrohung und Gewalt die Sozial- und Konfliktberatungsstelle und für Studierende das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement.

Umgekehrt lautet die Botschaft: Nehmen Sie Personen, die sich Ihnen anvertrauen und Übergriffe melden, ernst. Beschäftigte der TU Darmstadt mit Ausbildungs-, Lehr-, und Leitungsaufgaben sind Vorbilder und tragen besondere Verantwortung dafür, dass in ihrem Bereich sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe unterbleiben bzw. abgestellt werden und Betroffenen unmittelbar geholfen wird. Sorgen Sie als Vorgesetzte also aktiv für ein Klima von Respekt und Achtung. Die TU Darmstadt unterstützt Sie dabei durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie Informationen und Materialien.

Die TU Darmstadt lebt eine Kultur der gegenseitigen Achtung. „achtung!“ heißt auch das Signalwort einer TU-weiten Strategie zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, die dazu dienen soll, die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung zu enttabuisieren: Die TU Darmstadt tritt für eine Kultur der Aufmerksamkeit und Sensibilität im Miteinander ein. Hierzu gehört, dass Fälle von sexualisierter Diskriminierung benannt werden, denn Beschämung, Verunsicherung, Furcht, Verletzung darf es auf dem Campus nicht geben. Alle Universitätsangehörigen sind aufgefordert, dazu engagiert beizutragen.

Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel
Präsident der TU Darmstadt

Dr. Manfred Efinger
Kanzler der TU Darmstadt



Thorsten Marquard, Haustechniker/Hausverwaltung:

„Ich finde es sehr wichtig, keine Scheu zu haben, sich einzumischen. Als Beispiel: In der Vergangenheit habe ich mich mehrfach für die Reinigungskräfte eingesetzt und ihnen verbal beigestanden, als herablassende Sätze gefallen sind oder mit Gesten und Sprüchen über die Frauen geurteilt wurde. Es kam vor, dass Reinigungskräfte nur geringe Deutschkenntnisse hatten. Die waren dann froh, als sie merkten, dass sie von mir Hilfe bekamen.“

Dear Members of TU Darmstadt,

More than 30,000 people study, teach, conduct research and are employed at TU Darmstadt. We are extremely international – a boon that sees us bringing together very different kinds of people with varying origins, experiences and histories. We want to live this diversity to the full; it is one of our strengths. As a large academic institution that both employs and trains staff, we are only too aware of our social obligations, which include a willingness to take personal responsibility, to be open to discussion and to embrace change. We place great value on treating others with respect, in a manner determined by mutual esteem and tolerance.

These new guidelines on sexualised discrimination and assault, which we are presenting in this brochure, take us a step further along this path.

Why the guidelines?

TU Darmstadt is an integral part of society and thus not a completely discrimination-free zone. On campus, and particularly in the digital media, we experience the most diverse types and expressions of sexualised discrimination, such as derisive or obscene jokes, sexist forms of address and advances, sexist remarks about appearance, behaviour or private life, invasive emails, texts and chats, posting and disseminating sexist media (calendars, advertising posters, flyers, screen savers, magazines, apps), causing embarrassment by obscene noises, demonstrably appraising looks, tracing parts of the body with a laser pointer, pushing up too close or other non-consensual physical contacts, right through to indecent assault and rape.

Nadine Walther, Representative of Administrative and Technical Staff in the Senate:

“I think these guidelines are important because sexualised discrimination can happen in all sorts of areas – whether consciously or unconsciously is a different matter. It can be directed against women or against men. We are issuing these guidelines in order to sensitise people to sexualised discrimination and heighten their awareness.”

Such behaviour, either by individuals or groups, is no laughing matter. It is an infringement of personal rights and an assault on the dignity of the person concerned; it usually also breaks the law.

A community is an entity in which everyone is responsible for the well-being of each individual within it. At TU Darmstadt, sexualised discrimination and assault will not be tolerated – because for us it is a matter of course that all of TU Darmstadt’s staff, students and visitors have the right to move around freely without the threat of sexualised discrimination or assault.

What do the guidelines say?

In order to protect victims and prevent discrimination and assault, in 2016, TU Darmstadt has decided to issue guidelines to counter discrimination and assault. In these guidelines, TU Darmstadt pledges to actively fight sexualised discrimination and assault and sets out clear regulations for dealing with such cases. The guidelines support victims in claiming their right to pursue their research, studies and work at TU Darmstadt without being subjected to discrimination. Furthermore, they provide a model for dealing with sexualised discrimination and assault at TU Darmstadt: each and every one of us can and should do something about it! With its comprehensive list of preventive measures, the guidelines are more than just a rulebook, they promote the concrete implementation of a culture of mindfulness.

Stefan Weisenseel, Director Human Resources and Legal Matters at TU Darmstadt:

“In my working environment I intend to campaign to ensure that people are made aware of these issues and rigorously pursue sexualised discrimination and assault.”

Acts of discrimination will be rigorously pursued by TU Darmstadt. Potential sanctions against perpetrators will range from official interviews, reprimands and warnings to exmatriculation/dismissal, exclusion and criminal charges.

All such measures do, however, assume that cases of discrimination are not swept under the carpet. Unfortunately, sexualised discrimination and violence are still largely taboo subjects in society. Both insecure victims and witnesses ask themselves whether what has happened should be classed as sexist, whom they should turn to, whether they will be taken seriously. Many are too ashamed to tell anyone or even fear further trouble and pressure.

We explicitly want to encourage victims not to just put up with cases of assault. And the same goes for witnesses. If outsiders happen to observe an assault, they are also called upon to intervene and help the victim. We all bear responsibility for one another and for acting courageously. Don't leave someone who is being harassed to suffer alone.



Ulrike Laux, Managing Director of Student Services Darmstadt:

“I think the guidelines are important because they help to promote a culture of mutual acceptance and mutual respect in the Darmstadt university environment. They make us more aware of discrimination, encourage us to show civil courage and campaign for respectful behaviour. At Darmstadt Student Services we shall give high priority to campaigning for these values.”



Dr Uta Zybell, Gender Equality Officer at TU Darmstadt:

“I believe guidelines like this are important because they embody TU Darmstadt's self-image as a place where sexualised behaviour is not tolerated. Behaviour of this kind is a way of demonstrating power and domination, and it generates an everyday working and learning environment that is intimidating and degrading. People underestimate how distressing the situation is for those affected and how much effort it takes to actively stand up for oneself. So it is all the more important that TU Darmstadt is now actively campaigning for a culture of mindfulness and civil courage.”



Johanna Saary, AStA Student Advisor at TU Darmstadt:

“Unfortunately, sexualised discrimination and sexualised violence are still occurring far too frequently, not only in our society but at TU Darmstadt, too. They are often hidden away in everyday situations. So it is our job to reflect on our own behaviour, try to help victims and challenge perpetrators.”



Carmen Thomas, CEO of 1. Moderationsakademie für Medien und Wirtschaft; member of the Advisory Board on Research-Related Equality of Opportunity at TU Darmstadt:

“The Advisory Board on Research-Related Equality of Opportunity had the original idea for the guidelines. I think the results are important because – depending on how unfamiliar or familiar those involved are – they make it easier to establish when boundaries have been crossed. They also make it clear just how complex the oscillation between the extremes of humourless prudishness and unbridled libertinage actually is.”

Where to turn for advice

What can you do if you are a victim or have witnessed a situation? Do not brush aside the bad experiences you have had. You can get help afterwards from people who were not involved, from colleagues or those in positions of authority. Report the matter to a central or decentral point of contact that you trust. The central point of contact for TU staff in all matters relating to bullying, stalking, threats and violence is the Sozial- und Konfliktberatungsstelle (Social and Conflict Advisory Service) and for students the Beschwerde- und Verbesserungsmanagement (Complaints and Improvement Management).

And the message the other way round is to take people who confide in you seriously and report cases of assault. Staff at TU Darmstadt in training, teaching and managerial positions are role models and bear special responsibility for ensuring that sexualised discrimination and assault do not occur or are stopped, and that victims receive immediate help. If you are in a position of authority be proactive in creating a climate of respect and esteem. TU Darmstadt will support you by providing training and advice as well as information and materials.



Professor Dr Andreas Dreizler, Head of the Institute of Reactive Flows and Diagnostics, Department of Mechanical Engineering at TU Darmstadt:

“In my own personal and professional environment, I am going to campaign in favour of respectful behaviour and against every form of discrimination.”

TU Darmstadt nurtures a culture of mutual esteem or “Achtung”. “achtung!” is also the slogan in a TU-wide strategy to sensitise the public to the issues with the aim of removing the taboos surrounding open discussion of sexualised discrimination: TU Darmstadt advocates a culture of awareness and sensitivity in our behaviour with one another. This means that cases of sexualised discrimination must be voiced on all accounts because embarrassment, insecurity, fear and injury should have no place on campus. All members of the university are called upon to play a part in ensuring that this is the case.

Professor Dr Hans Jürgen Prömel
President of TU Darmstadt

Dr Manfred Efinger
Vice President of TU Darmstadt, Administration and Financial Affairs



Thorsten Marquard, On-site Engineer/Property Management:

“I think it’s really important not to be afraid of getting involved. For example: on a number of occasions in the past, I have spoken up on behalf of the cleaning staff when people made condescending remarks or used gestures and inappropriate expressions to criticise the women. Sometimes the cleaners didn’t speak much German and they were grateful when they realised I was standing up for them.”

Inhaltsverzeichnis

Präambel 9

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich 9

§ 2 Leitprinzipien 9

§ 3 Verbot von Benachteiligungen 10

§ 4 Begriffsbestimmung 10

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 5 Pflichten der Hochschule 12

§ 6 Maßnahmen zur Prävention 12

Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches 13

§ 8 Organisation des Beschwerdeverfahrens 13

§ 9 Sanktionen 14

§ 10 In-Kraft-Treten 15

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 10.12.2015 und vom Senat der TU Darmstadt am 10.2.2016 verabschiedet. Entsprechend der Mitbestimmungspflicht in sozialen Angelegenheiten nach § 74 I Nr. 6 und Nr. 7 HPVG stimmte der Personalrat am 29.2.2016 der Richtlinie zu.

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder 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 unangemessenem 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 Geltungsbe-
reich 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.¹ 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.

¹ Sexualisierte 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.

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.

Insbesondere:

- (1) Sexistische Anreden, z.B. mit Verwendung der Begriffe „Schwuler“, „Lesbe“, „Transe“ als Schimpfwörter, oder übergreifige Wendungen wie „mein Fräulein“
- (2) Sexistische, weil als unerwünscht empfundene, verbale Annäherungsversuche
- (3) Verbale Suggestion sexueller Verfügbarkeit, z.B. übergreifige E-Mails
- (4) Sexistische Kommentierung im Internet usw.

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, Lichtzeichen, Ton- und Videosequenzen) und deren Verbreitung.

Insbesondere:

- (1) Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Kalendern, Werbeplakaten und Flyern
- (2) Sexistisches Nachzeichnen und öffentliches Hervorheben des Körpers durch Laserpointer
- (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 usw.

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.

Insbesondere:

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

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 beabsichtigt, in dieses Thema ebenfalls das Studierendenwerk und die Studierendenschaft entsprechend einzubinden.
2. Die Maßnahmen zur Prävention richten sich an alle Personen im Geltungsbereich § 1 und nicht nur an potenzielle 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
 - *Schulungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an Hochschulen:*
 - > bei den Einführungsveranstaltungen für neueingeschriebene Studierende
 - > in Rahmen von Kick-off-Veranstaltungen der Fachschaften zur Orientierungswoche
 - > im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms
 - > im Rahmen der Weiterbildung von Führungskräften
 - > zum Aufbau von Selbstsicherheit und Selbstermächtigung (Empowerment) potenzieller 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 potenziellen 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
- *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: Beschwerdeverfahren

§ 7 Grundsätzliches

Betroffene sind aufgefordert, sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe nicht hinzunehmen. Betroffene Personen haben das Recht und werden ermutigt, sich bei den zuständigen Stellen der TU Darmstadt zu beschweren.

§ 8 Organisation des Beschwerdeverfahrens

1. Den betroffenen Beschäftigten steht zunächst die Sozial- und Konfliktberatung als niedrighschwellige Anlaufstelle zur Beratung und Einleitung von Hilfe zur Verfügung. Den Studierenden steht als niederschwellige Anlaufstelle das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement zur Verfügung.
2. Alle Beratungsgespräche mit der Sozial- und Konfliktberatung bzw. mit dem Beschwerde- und Verbesserungsmanagement sind vertraulich. Die Grundsätze der Beratung sind: Anonymität, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, (fachliche) Unabhängigkeit, Professionalität und Neutralität. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg ihrer Beschwerde. Maßnahmen werden nur in Absprache mit den Betroffenen eingeleitet; auf Wunsch wird Verschwiegenheit vereinbart.
3. Darüber hinaus nehmen auch die im Folgenden genannten Personen bzw. Stellen Beschwerden auf Wunsch der Betroffenen zunächst vertraulich entgegen:

	Studierende	Beschäftigte
dezentral	<ul style="list-style-type: none"> • Dozent_innen • Studiendekan_innen • Fachschaften • Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
zentral	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte • AStA • Studierendenwerk • Bedrohungsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte • Dez. VII Personal- und Rechtsangelegenheiten • Personalrat • Schwerbehindertenvertretung • Bedrohungsmanagement

Betroffene sollten zudem Unterstützung von Anwesenden, Mitarbeiter_innen, Vorgesetzten und dem Personalrat einfordern. In akuten Fällen sollten Betroffene sich unmittelbar an die Polizei und/oder an den TU-Wachdienst wenden.

- Mündet die Beratung durch die Sozial- und Konfliktberatung bzw. durch das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement bzw. durch die unter Punkt 3 genannten Personen oder Stellen in eine Beschwerde, wird diese dokumentiert und an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Diese sind für Beschäftigte das Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten, für Studierende das Dezernat II Studierendenservice und Hochschulrecht. Der beschwerdeführenden Person werden nach Prüfung das Ergebnis und ggf. weitere Schritte mitgeteilt.

- Die beschuldigte Person erhält zunächst Gelegenheit, sich zu äußern und wird – sofern es sich um eine_n Beschäftigte_n handelt – im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten angehört. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann ein Mitglied des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung oder eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Ist die beschuldigte Person ein_e Student_in, erfolgt die Anhörung beim Beschwerde- und Verbesserungsmanagement.
- Nach Abschluss des Verfahrens werden die Betroffenen über das Ergebnis informiert. Dabei werden auch angesichts der angestrebten größtmöglichen Transparenz für die Betroffenen datenschutzrechtliche Vorgaben gewahrt.

§ 9 Sanktionen

Die TU Darmstadt verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen haben. Sie wird alles ihr Mögliche 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 Beamtinnen und Beamten) bis hin zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
 - > Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen/Hausverbot

- *Gegenüber sonstigen Personen im Sinne des § 1 Satz 2:*
 - > Hausverbot

Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen. Als Maßnahmen können so bspw. Kontakt- und Näherungsverbote, Schadensersatz/Schmerzensgeld, Geldstrafen und Freiheitsentzug erwirkt werden.

§ 10 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 1.3.2016 in Kraft und wird in der Satzungsbeilage bekannt gegeben.

Darmstadt, 1.3.2016

Der Präsident der TU Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel

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