

Amtliche Mitteilungen

Datum 4. Dezember 2020

Nr. 77/2020

Inhalt:

**Richtlinie
für einen respektvollen Umgang
an der
Universität Siegen**

Vom 26. Oktober 2020

**Richtlinie
für einen respektvollen Umgang
an der
Universität Siegen**

Vom 26. Oktober 2020

Aufgrund der §§ 2 Absatz 4 Satz 1, 22 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218b), in Verbindung mit den §§ 12 Absatz 5, 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S.1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S.610), hat die Universität Siegen die folgende Richtlinie erlassen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Pflichten der Dienststelle

§ 4 Rechte von Betroffenen

§ 5 Beratungsangebot

§ 6 Beschwerdeablauf

§ 7 Sanktionen

§ 8 Vertraulichkeit und Datenschutz

§ 9 Präventionsmaßnahmen

§ 10 Umsetzung und Bekanntmachung

§ 11 Inkrafttreten

Präambel

Die Universität Siegen lehnt jegliche Form von Gewalt oder Androhung von Gewalt ab, sei diese verbaler oder physischer Art. Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung werden nicht geduldet. Gemäß ihres Mottos „Zukunft menschlich gestalten“ strebt die Universität Siegen die Entwicklung einer Kultur des aufeinander Achtens und der Wertschätzung an unserer Hochschule an. Hierzu gehören die Sensibilisierung für Problemsituationen und die Förderung der Bereitschaft in schwierigen Situationen zu handeln.

Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, ein faires und respektvolles Miteinander zu fördern, das durch gegenseitige Achtung und Toleranz geprägt ist. Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung verletzen die Würde und Persönlichkeitsrechte eines jeden Menschen und wirken sich negativ auf das Arbeits- und Lernumfeld aus. Sie beeinträchtigen die Arbeits- und Lernergebnisse sowie Bildungsprozesse und gefährden einen kollegialen und vertrauensvollen Umgang miteinander. Besonders die Hochschulleitung sowie Personen mit Leitungsverantwortung tragen in einem hohen Maße dafür Verantwortung, für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Siegen ein Umfeld zu schaffen, in welchem sie gut und gerne arbeiten, lernen, lehren und forschen können.

§ 1

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Siegen gemäß § 9 HG NRW, einschließlich aller Beschäftigten im Sinne des § 6 AGG.

Sie gilt auf dem gesamten Gelände und in allen Einrichtungen und während aller Veranstaltungen der Universität Siegen und somit für alle Personen, die sich in den Räumen, auch digitalen Räumen und an den Standorten der Universität Siegen aufhalten.

§ 2

Begriffsbestimmung

(1) Diskriminierung

Eine „Diskriminierung“ ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Person aufgrund der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (hierzu zählen auch verbale sowie nonverbale Kommunikation).

(2) Mobbing

Unter „Mobbing“ ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander, durch Vorgesetzte oder zwischen einzelnen Mitgliedern einer Lehr- und Lerngemeinschaft zu verstehen. Einen Unterfall des Mobbings stellt das „Bossing“ dar. Täterin oder Täter ist hier die vorgesetzte Person, die ihr unterstellte Beschäftigte schikaniert. „Staffing“ ist dagegen die Schikane von Beschäftigten gegenüber Vorgesetzten.

(3) Stalking

„Stalking“ ist dadurch charakterisiert, dass jemand einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist die Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem sie oder er beharrlich die räumliche Nähe dieser Person aufsucht, unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht, unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.

(4) Sexuelle Belästigung

Eine „sexuelle Belästigung“ (hierzu zählt auch jegliche Form sexualisierter Gewalt) ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Auf-

forderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, was 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.

§ 3

Pflichten der Dienststelle

Die Universität Siegen missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung im Umfeld des Arbeits- und Studienplatzes.

Sie wirkt zum Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln darauf hin, solche Verhaltensweisen zu verhindern. Personen mit Lehr-, Ausbildungs-, Leitungs- und Führungsaufgaben tragen in besonderer Weise Verantwortung, im Sinne der vorliegenden Richtlinie zu handeln. Verstöße gegen diese Richtlinie werden sanktioniert.

§ 4

Rechte von Betroffenen

Personen, die sich diskriminiert, gemobbt, gestalkt oder sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Sie können eine Beratung in Anspruch nehmen sowie eine Beschwerde einreichen. Sie können sich jederzeit von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen.

§ 5

Beratungsangebot

Konfliktsituationen sollen, soweit möglich, zunächst zwischen den Beteiligten selbst geklärt werden. Zur Unterstützung können die Beteiligten interne Beratungsstellen hinzuziehen und sich vertraulich beraten lassen und/oder sich an eine Person ihres Vertrauens wenden (informelles Verfahren). Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. Auf Wunsch der betroffenen Person kann das informelle Verfahren jederzeit abgebrochen werden.

Innerhalb der Universität Siegen können sich Personen zur Beratung und Unterstützung beispielsweise auch an folgende Anlaufstellen und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalräte (WPR und PR MTV)
- Psychosoziale Beratung
- Dienstvorgesetzte bzw. Personaldezernat
- Vorgesetzte und Führungskräfte
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- AStA
- Fachschaften

Darüber hinaus steht es allen Beteiligten frei, jederzeit weitere interne oder externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

§ 6

Beschwerdeablauf

Ist eine direkte Lösung des Problems zwischen den Beteiligten nicht möglich, haben sie das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzulegen (formelles Verfahren):

1. Beschwerden können von betroffenen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule nach § 9 HG NRW, einschließlich Beschäftigten nach § 6 AGG eingelegt werden.
2. Beschwerden können an folgende Stellen gerichtet werden:
 - Rektorin oder Rektor
 - Kanzlerin oder Kanzler
 - Personaldezernentin oder Personaldezernent, sofern die beanstandete Handlung von Seiten einer oder eines Beschäftigten ausgeht (Beschwerdestelle gem. §13 Absatz 1 AGG)
 - Dezernentin oder Dezernent Recht und Akademisches, sofern die beanstandete Handlung von Seiten einer oder eines Studierenden ausgeht (Beschwerdestelle gem. §13 Absatz 1 AGG)
3. Die Beschwerde ist schriftlich bei der jeweils zuständigen Beschwerdestelle einzureichen und soll über folgende Angaben verfügen:
 - Beschreibung der beanstandeten Handlung
 - Angabe der Stellen, die bereits über den Vorfall informiert wurden
 - Angabe, welche Maßnahmen bereits eingeleitet wurden
4. Die Beschwerdestelle prüft die Beschwerde unverzüglich. Zur Sachverhaltsklärung und Unterstützung der Beschwerdestelle werden ggf. weitere Stellen beteiligt. In Betracht kommen hier insbesondere die in § 5 genannten Anlaufstellen und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner; die Beschwerde führende Person wird darüber informiert.
5. Nach Abschluss der Prüfung der Beschwerde informiert die jeweils zuständige Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person in der Regel innerhalb von zwei Wochen schriftlich über das Ergebnis.
6. Sofern die Abhilfemaßnahmen nicht innerhalb von 4 Wochen erfolgen können, ist der Beschwerde führenden Person eine Zwischennachricht unter Angabe des voraussichtlichen Erledigungstermins zu erteilen.
7. Personen, die Beratung in Anspruch genommen und/oder sich an die Beschwerdestelle gewandt haben, dürfen aufgrund dessen nicht benachteiligt werden.

§ 7

Sanktionen

1. Studierende, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen nach Maßgabe des § 51a HG NRW insbesondere mit folgenden Konsequenzen rechnen:
 - Belehrung
 - Ermahnung
 - Ausspruch einer Rüge
 - Hausverbot
 - Androhung der Exmatrikulation
 - Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester
 - Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule
 - Exmatrikulation
2. Beschäftigte, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen insbesondere mit folgenden Konsequenzen rechnen:
 - formelles Dienstgespräch
 - Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - Schriftliche Ermahnung

- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich
- Kündigung
- Hausverbot
- Disziplinarverfahren (bei verbeamteten Personen)

Erfolgt die betreffende Handlung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, wirkt sich das erschwerend aus. Mögliche strafrechtliche Rechtsfolgen bleiben von den vorstehenden Sanktionen unberührt.

§ 8

Vertraulichkeit und Datenschutz

Alle Personen, die am Verfahren beteiligt sind, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und behandeln personenbezogene Daten vertraulich. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt nur in Absprache mit der oder dem Betroffenen und nur in dem zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen Umfang und Zeitraum.

§ 9

Präventionsmaßnahmen

Zum Zweck der Sensibilisierung werden regelmäßig geeignete Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Inhouse Seminare zum Thema Umgang mit Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung angeboten. Dieses Angebot richtet sich insbesondere an die Ansprechpersonen der Beratungs- und Beschwerdestellen, denen überdies die Möglichkeit der kollegialen Beratung in anonymisierter Form offensteht.

§ 10

Umsetzung und Bekanntmachung

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Siegen veröffentlicht sowie an weiteren geeigneten Stellen der Universität Siegen bekanntgemacht.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Siegen in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 19. August 2020.

Siegen, den 26. Oktober 2020

Der Rektor

gez.

(Universitätsprofessor Dr. Holger Burckhart)