

# Mitteilungen

---

ISSN 0723-0745

Amtsblatt der Freien Universität Berlin

23/2019, 5. Dezember 2019

---

## INHALTSÜBERSICHT

Richtlinie der Freien Universität Berlin zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vom 12. November 2019

496

### **Richtlinie der Freien Universität Berlin zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vom 12. November 2019**

#### **1. Präambel**

Das Präsidium hat am 12. November 2019 in Ergänzung zu § 28 der Frauenförderrichtlinien vom 17. Februar 1993 (FU-Mitteilungen 17/1993) folgende neu gefasste Richtlinie der Freien Universität Berlin zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlassen:

##### **1.1**

Die Freie Universität Berlin fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Menschen auf allen Funktionsebenen in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Sie baut Benachteiligungen im Studium, im Qualifizierungsprozess und im Berufsleben an der Universität ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes (BerIHG), des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin (FFR) zu verwirklichen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Freien Universität Berlin Tätigen und auf eine gute Studien- und Arbeitsatmosphäre.

##### **1.2**

Hochschulen sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wegen des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität stellen zentrale Risiken an Hochschulen dar.

Die Freie Universität Berlin trägt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches gemäß 1.5 Sorge dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle persönliche Grenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte sowie eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Im alltäglichen Umgang und auch im dienstlichen Umfeld schaffen sie ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld, was zu ernst gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Soweit sie eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entsprechend behandelt.

##### **1.3**

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang nicht geduldet. Alle gemäß 1.5 dieser Richtlinie erfassten Personen, insbesondere sol-

che mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexualisiert diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

##### **1.4**

Exkursionen, Dienstreisen und andere Aufenthalte außerhalb des Campus der Freien Universität Berlin stellen in besonderem Maße Risiken für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt dar. Um aufzuklären und um sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu verhindern, werden spezifische Leitfäden oder verbindliche Vereinbarungen entwickelt und Schulungen für das beteiligte Lehr- und Aufsichtspersonal angeboten.

##### **1.5**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Freien Universität Berlin sowie für Personen, die sich gastweise an der Freien Universität Berlin aufhalten, wie insbesondere Stipendiat\*innen, Gasthörer\*innen, Nebenhörer\*innen und Gastwissenschaftler\*innen ohne freies Dienstverhältnis gemäß § 113 BerIHG. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Dritten oder gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine Person gemäß Satz 1 beteiligt ist.

#### **2. Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägten Umfelds. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kann über digitale Medien stattfinden.

Zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt können insbesondere gehören:

- sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität,

- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, wie beispielsweise:
- sexualisierter herabwürdigender Sprachgebrauch,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- Sexualisierte anzügliche Bemerkungen, Witze, Nachpfeifen, Kommentare über Personen, deren Aussehen oder Körper,
- sexistische Anrede von Personen (auch in Form von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation und Verbreitung pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen,
- unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten,
- wiederholte unerwünschte Verfolgung (Stalking/Cyberstalking\*) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexualisiertem Hintergrund,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte und körperliche Übergriffe.

Es gibt keine abschließende Definition, die festschreibt, was sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt umfasst und was nicht. Die betroffene Person selbst entscheidet über die Grenzziehung.

### **3. Beratungs- und Beschwerdewege**

#### **3.1**

Die Freie Universität Berlin kommt ihrer Schutz- und Fürsorgepflicht allen Personen im Sinne von 1.5 gegenüber nach und bietet dauerhaft Beratung für Betroffene und ihre Vertrauenspersonen sowie die Entgegennahme von Beschwerden und Durchführung von Beschwerdeverfahren an.

Betroffene werden ermutigt, über sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren. Unbeteiligte, die Vorfälle beobachten oder von ihnen Kenntnis erlangen, werden bestärkt, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen ihre Hilfe anzubieten. Aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Vorfälle erwachsen keinerlei Nachteile. Es kann anonym erfolgen.

#### **3.2**

Die Zentrale Frauenbeauftragte, die Frauenbeauftragten der Bereiche (Fachbereich, Zentralinstitut, Zentraleinrichtung, Universitätsbibliothek oder Zentrale Universitätsverwaltung), die Personalräte, die Sozialberatung,

\* Cyberstalking stellt eine extreme Form der beharrlichen Nachstellung und Verfolgung einer Person über einen längeren Zeitraum hinweg dar, die vorwiegend unter Einbeziehung von digitalen Medien geschieht.

die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung und andere vom Präsidium mit der Beratung zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt beauftragte Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können erste Ansprechstellen für eine vertrauliche Beratung sein und begleiten gegebenenfalls durch das Beschwerdeverfahren. Auf Wunsch erfolgt die Beratung anonym.

#### **3.3**

Konkrete Beschwerden können an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion an der Freien Universität Berlin gerichtet werden. Darüber hinaus nimmt die Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG Beschwerden von Beschäftigten entgegen.

Mit Personalangelegenheiten befasste Beschäftigte, insbesondere Personen in Vorgesetztenfunktion, die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt zeitnah nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten. Die Wünsche der Betroffenen werden in geeigneter Weise berücksichtigt. Es wird sichergestellt, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist der\*die Verursacher\*in allein, nicht die betroffene Person verantwortlich. Das Recht der Betroffenen, sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ohne Beteiligung universitärer Anlaufstellen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt grundsätzlich unberührt. Sofern infolge sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Schadensersatzansprüche ausgelöst werden (z. B. bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Gewährung von Beihilfe), muss die zuständige Personalstelle informiert werden. Jugendschutzrechtlicher Umgang mit Minderjährigen wird gewährleistet.

### **4. Maßnahmen und Sanktionen im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens**

Nach Einleitung eines Beschwerdeverfahrens werden geeignete konkrete Maßnahmen ergriffen.

#### **4.1**

Je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles können von den zuständigen universitären Stellen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- persönliches Gespräch der Beschwerde führenden Person mit einer oder einem mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten, insbesondere einer Person mit Vorgesetztenfunktion,
- Gespräch zwischen einer oder einem mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten, insbesondere einer Person mit Vorgesetztenfunktion und der

beschuldigten Person mit Verweis auf das Verbot sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt,

- Gespräch zwischen der Beschwerde führenden Person, der beschuldigten Person und einer oder einem mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten, insbesondere einer Person mit Vorgesetztenfunktion.

Die Beschwerde führende Person kann jederzeit eine Vertrauensperson hinzuziehen oder sich von ihr vertreten lassen.

### 4.2

Wenn die unter 4.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind, je nach Einzelfall, unter Einschaltung der Universitätsleitung, insbesondere folgende Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- Anhörung,
- verpflichtende Teilnahme an Antidiskriminierungsmaßnahmen,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Ermahnung oder Abmahnung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- die Zuweisung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Aufkündigung von Lehraufträgen,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Strafanzeige.

## 5. Aufklärung und Prävention

### 5.1

Die Freie Universität Berlin leistet Aufklärungs- und Präventionsarbeit bezüglich sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule. In regelmäßigen Abständen werden Informationsmaterialien zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erstellt und universitätsweit bereitgestellt. Ein einschlägiger Verhaltenskodex für alle Personen im Sinne von 1.5 wird entwickelt.

### 5.2

Das Präsidium der Freien Universität Berlin richtet eine regelmäßig tagende Arbeitsgruppe gegen sexualisierte

Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ein. Ihr gehören insbesondere die Zentrale Frauenbeauftragte, eine Frauenbeauftragte eines Bereichs (Fachbereich, Zentralinstitut, Zentraleinrichtung, Universitätsbibliothek oder Zentrale Universitätsverwaltung), das für Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums, Vertreter\*innen der Personalabteilung, die Vertretung der AGG-Beschwerdestelle, eine für solche Fälle geschulte Psychologin der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, die\*der Leiter\*in der Sozialberatung, Vertreter\*innen der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Frauenberatung des Allgemeinen Studierendenausschusses, der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie vier Vertreter\*innen von Dekanaten, die jeweils die vier Fächergruppen, einschließlich der Veterinärmedizin, repräsentieren, an. Des Weiteren gehören der Arbeitsgruppe andere vom Präsidium mit der Beratung zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt beauftragte Personen an. Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe obliegt dem Bereich der Zentralen Frauenbeauftragten.

Der Arbeitsgruppe obliegt die Aufgabe, gezielt für das Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Universität beizutragen. Unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Beratungsarbeit (siehe 3.1 und 3.2) entwickelt sie konkrete Maßnahmen etwa im Bereich Öffentlichkeitsarbeit sowie interne Schulungsprogramme (insbesondere für Führungskräfte und Lehrpersonal), berät universitäre Gremien und Kommissionen sowie Führungskräfte. Sie ist für die Pflege der einschlägigen zentralen Webseite verantwortlich und berichtet jährlich dem Präsidium über ihre Arbeit. Sie berät bei Bau- und anderen Maßnahmen zur Gefahren- und Unsicherheitsabwehr in Bezug auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus der Freien Universität Berlin. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind verpflichtet, über die persönlichen Angelegenheiten von Personen gemäß 1.5, die ihnen aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Personen gemäß 1.5 nicht gegenüber dem Präsidium oder der Leitung einer Organisationseinheit.

### 5.3

Die vorliegende Richtlinie wird veröffentlicht und anlässlich einer Einstellung, eines Amtsantritts, eines Studienbeginns oder eines Gastaufenthalts an der Freien Universität Berlin in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. Zusätzlich werden die Richtlinie, die einschlägige zentrale Webseite und der Verhaltenskodex in die englische Sprache übersetzt und auch in dieser Form veröffentlicht; im Zweifel ist die deutsche Fassung maßgeblich. In regelmäßigen Abständen werden die Mitglieder der

Freien Universität erneut auf die Richtlinie, die Webseite und auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht.

#### **6. Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den FU-Mitteilungen (Amtsblatt der Freien Universität Berlin) in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin vom 9. Februar 2015 (FU-Mitteilungen 4/2015, S. 92) außer Kraft.





---

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Straße 16–18, 14195 Berlin  
Verlag und Vertrieb: Kulturbuch-Verlag GmbH, Postfach 47 04 49, 12313 Berlin  
Hausadresse: Berlin-Buckow, Sprosserweg 3, 12351 Berlin  
Telefon: Verkauf 661 84 84; Telefax: 661 78 28  
Internet: <http://www.kulturbuch-verlag.de>  
E-Mail: [kbvinfo@kulturbuch-verlag.de](mailto:kbvinfo@kulturbuch-verlag.de)

ISSN: 0723-0745

Der Versand erfolgt über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).  
Das Amtsblatt der FU ist im Internet abrufbar unter [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt).