

Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der MHH

verabschiedet vom Senat der
Medizinischen Hochschule Hannover
am 09.08.2017

Impressum

Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Medizinischen Hochschule Hannover

verabschiedet vom Senat der MHH am 09.08.2017

Text

Gleichstellungsbüro, Kommission für Gleichstellung

Mitarbeit/Input

Senat, Sektionen I-IV, Studienkommission Humanmedizin, Studienkommission Zahnmedizin, Norbert Langhorst für die Rechtsabteilung, Ute Reinhold-Wolter für das Personalmanagement, Jutta Ulrich für den Personalrat, Shagana Shanmuganathan und Martin Opitz für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Professorin Dr. Anette Solveig Debertin, Dr. Gregor R. Szycik, Kerstin Bugow für die Pflegeschule, Florian Fischbock für die OTA-/ATA-Schule

Druck und Layout

Digitale Medien der MHH

Hannover, August 2017

Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt¹ an der Medizinischen Hochschule Hannover

Präambel

Die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Menschen aller Geschlechter ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten, Studierenden und Auszubildenden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung arbeits-, dienst- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und werden von der MHH als solche konsequent verfolgt (vgl. z. B. § 12 Abs. 3 AGG). Von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffene Beschäftigte und Studierende werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, Fehlverhalten zu unterbinden und notfalls zu sanktionieren. Alle Beschäftigten und Studierenden der MHH sind aufgefordert, bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und

¹ Der in der Leitlinie verwendete Terminus „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, wurde dem bislang häufig genutzten Begriff „sexuelle Belästigung“ vorgezogen, weil er im aktuellen Diskurs als zutreffender und umfassender angesehen wird. Sexuelle Belästigung ist definiert als „unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist“ (vgl. Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 2016, S. 4).

sie zu unterstützen. Vorgesetzte und Lehrende zeigen sich dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Würde aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird.

1. Einleitung und Begriffsbestimmung

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann vielfältige Ausprägungen haben, die bis hin zur Erfüllung eines Straftatbestands reichen können (vgl. §§ 177, 184i, 185, 240 StGB). Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfolgt meist unerwartet und beruht nicht auf gegenseitigem Einverständnis. Sie kann sich in Form verbaler, nonverbaler und tätlicher Angriffe, aber auch in Form von Würde verletzenden Äußerungen und Handlungen zeigen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt „stellt eine Form der Machtausübung dar, die aus den strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung hervorgeht. Richtigerweise wird sie nach neuerem Recht als eine Form der Geschlechterdiskriminierung und als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung eingeordnet“ (Kocher/Porsche 2015, S. 8).

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann individuell unterschiedlich empfunden werden. Es zählt die Perspektive der betroffenen Person². Die Erfahrung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geht auf Seiten des Opfers in der Regel einher mit

² Fälle von Verleumdung sind nicht inbegriffen.

Selbstzweifeln, Schuldgefühlen und tief empfundener Scham, bis hin zur Ausbildung von psychischen Erkrankungen. Viele schweigen auch aus Angst, beispielsweise um ihre berufliche Situation oder Zukunft bzw. den Studienverlauf oder -abschluss nicht zu gefährden.

Sexualisierte Diskriminierung kann mit Stalking einhergehen. Stalking (Nachstellung) wird definiert als „eine fortgesetzte Verfolgung, Belästigung oder Bedrohung einer anderen Person“³. Es handelt sich um grenzüberschreitendes und unerwünschtes Verhalten mit einer ungleichen Machtverteilung zugunsten des Täters/der Täterin.

2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking kann grundsätzlich durch jede Art von Kommunikation, auch in sozialen Netzwerken, stattfinden.

- (1) Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere
 - i. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - ii. entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden

- iii. sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
 - iv. verbale Präsentation anzüglicher, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- (2) Unerwünschtes Zeigen⁴ und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, insbesondere
 - i. anzügliche und sexuell herabwürdigende Darstellungen in öffentlichen Räumen
 - ii. die bildliche oder elektronische Präsentation anzüglicher, sexuell herabwürdigender oder sexuelle Gewalt einschließende Darstellungen
 - iii. das Kopieren, Anwenden oder Nutzen anzüglicher, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Gelände der MHH
 - (3) Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - i. Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug
 - ii. sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z. B. Berühren, Täschneln, Befingern, Kneifen, Küssen)
 - iii. Aufforderung zu sexuellem Verhalten
 - iv. Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
 - v. körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

³ vgl. Sexuelle Belästigung und Stalking, Universitätsklinikum Freiburg, S. 14

⁴ Das Zeigen entblößter Körper im Rahmen der medizinischen Lehre ist nicht betroffen.

- (4) Unerwünschtes, beharrliches Nachstellen insbesondere
- i. Aufsuchen der räumlichen Nähe (heimisches/privates und Arbeitsumfeld)
 - ii. Kontaktversuche durch Telekommunikationsmittel und sonstige Kommunikationskanäle (Telefon, E-Mail, SMS, MMS, Messenger, Social Media etc.)
 - iii. Aufnahmen von Bild- oder Tonmaterial (Foto, Video, Tonband etc.)
 - iv. Androhung der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit
 - v. eine andere vergleichbare Handlung, die die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt (Auflauern, Beobachten, Verfolgen etc.)

3. Szenarien

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann jede und jeden treffen. Meist jedoch sind Frauen die Opfer. Das zeigen u. a. die Studienergebnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015. Demnach haben Frauen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu 6 Prozent durch Frauen und zu 81 Prozent durch Männer erfahren. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Männer sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu 30 Prozent durch Frauen und zu 39

Prozent durch Männer erlebt haben⁵. Grundsätzlich kann sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Kolleginnen und Kollegen oder unter Studierenden stattfinden. Auch Patientinnen und Patienten können beteiligt sein. Von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sein kann auch eine Frau in der Rolle einer Vorgesetzten.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt als besonders schwerwiegend, wenn sie unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell unter Androhung von Nachteilen in Studium oder Beruf bzw. des Versprechens entsprechender Vorteile erfolgt. Besondere Abhängigkeitsverhältnisse sind beispielsweise die folgenden Konstellationen: Professor/in → Student/in, Oberärztin/Oberarzt → Assistenzärztin bzw. Assistenzarzt, Ärztin/Arzt (als Ausbilder/in) → Auszubildende/r als Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/in, Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/in → Auszubildende/r als Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/in, Doktormutter/-vater → Doktorand/in, Patient/in → Pfleger/in.

Auch Diskriminierungen von Studierenden, Auszubildenden und Beschäftigten durch Patienten und Patientinnen werden an der MHH entsprechend dieser Leitlinie geahndet.

⁵ Dass keine 100 Prozent erreicht werden liegt daran, dass noch die Antwort „Nicht zuzuordnen“ möglich war. vgl. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2015, S. 7

4. Institutionelle Beschwerdemaßnahmen

- (1) Für die Entgegennahme von Beschwerden wird an der MHH eine Koordinierungsstelle⁶ für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Die Koordinierungsstelle ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entweder direkt Ansprechperson oder erhält umgehend Kenntnis von jedem Verfahren wegen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Sind Beschäftigte involviert, werden Personalmanagement und Personalrat beteiligt. Weitere Expertinnen und Experten werden fachspezifisch hinzugezogen.
- (2) Die Beschwerde führende Person ist immer „Herr/in“ des Verfahrens und kann dieses zu jeder Zeit unterbrechen oder beenden⁷. Den Betroffenen und/oder ihren Ansprechpersonen dürfen durch ein Beschwerdeverfahren keinerlei Nachteile erwachsen. Die einbezogenen Personen müssen über sämtliche Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, absolutes Stillschweigen bewahren, es sei denn, die Beschwerde führende Person entbindet ausdrücklich von der Schweigepflicht.

⁶ gemäß Protokollauszug der Präsidiumssitzung vom 4.4.2017

⁷ Dies gilt, solange das Verfahren allein hochschulintern geführt wird. Sobald Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) eingeschaltet sind, ist das Verfahren i.d.R. nicht mehr einseitig zu beenden (Anm. Norbert Langhorst, Rechtsabteilung der MHH).

- (3) Sind die Beschuldigten nicht Beschäftigte oder Studierende der MHH, so wird die Hochschule ebenso alle Möglichkeiten nutzen, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verfolgen. Auch in einem solchen Fall wird die MHH entsprechende Sofort- bzw. Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten und Studierenden sowie Dritte ergreifen.
- (4) Beschäftigte und Studierende der MHH haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der Koordinierungsstelle einzulegen und damit ein förmliches, internes Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Koordinierungsstelle zu erklären. Im Fall der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Koordinierungsstelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gesprächs eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (5) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse umfassend beschreiben. Zeugen/Zeuginnen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert sind und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

- (6) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person von der Koordinierungsstelle über ihre Handlungsmöglichkeiten und über das weitere Vorgehen informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (7) Die Koordinierungsstelle kann Expertinnen und Experten⁸ sowie Verantwortliche aus den jeweiligen Bereichen, in denen sich der angezeigte Vorfall bzw. das angezeigte Verhalten ereignet hat, in das Verfahren mit einbeziehen. Letzteres gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt und bzw. oder Diskriminierung erforderlich sind.
- (8) Die Koordinierungsstelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zeitnah zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Koordinierungsstelle nach Möglichkeit innerhalb von 10 Arbeitstagen ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person durch. Auf Wunsch kann eine Person des Vertrauens der beschuldigten Person am Gespräch teilnehmen.
- (9) Die Koordinierungsstelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (10) Die Koordinierungsstelle ermittelt den Sachverhalt teilt dem zuständigen Präsidiumsmitglied das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (11) Das zuständige Präsidiumsmitglied entscheidet gemäß Kapitel sechs dieser Leitlinie über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen.

⁸ vgl. Pkt. 4 (1)

5. Anlaufstellen

Für Beschäftigte, Auszubildende, Studierende und Führungskräfte gibt es innerhalb und außerhalb der Hochschule zahlreiche Anlaufstellen:

- (1) Anlaufstellen innerhalb der MHH
 - i. Koordinierungsstelle
 - ii. Hochschulleitung
 - iii. Personalmanagement
 - iv. Rechtsabteilung
 - v. Vorgesetzte/r / Führungskräfte
 - vi. Schulleitung
 - vii. Gleichstellungsbeauftragte
 - viii. Personalrat
 - ix. Studiendekanate
 - x. AStA-Sozialberatung
 - xi. Fachgruppe Zahnmedizin
 - xii. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 - xiii. Schwerbehindertenvertretung
 - xiv. Betriebliche Sozialberatungsstelle
 - xv. Hannover Biomedical Research School (HBRS)
 - xvi. Akademisches Auslandsamt

- (2) weitere Anlaufstellen innerhalb der MHH
 - i. Allgemeinpsychiatrische Sprechstunde
 - ii. Psychosomatische Ambulanz
 - iii. Netzwerk ProBeweis (Untersuchungsstelle für Gewaltopfer)
 - iv. Anlaufstelle Klinik (für Patientinnen/Patienten)

- (3) Anlaufstellen außerhalb der MHH
 - i. Sozialberatungsstelle des Studentenwerks Hannover
 - ii. Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V. Hannover
 - iii. Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Die Koordinierungsstelle wird von den Anlaufstellen innerhalb der MHH über die dort angenommenen Fälle informiert und bezieht entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit hochschulinterne weitere Stellen, wie beispielsweise das Personalmanagement, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat, ein. Dies geschieht selbstverständlich nur auf Veranlassung bzw. Wunsch der betroffenen Person. Alle Fälle werden von der Koordinierungsstelle statistisch erfasst; die Anonymität der Betroffenen wird in jedem Fall gewahrt.

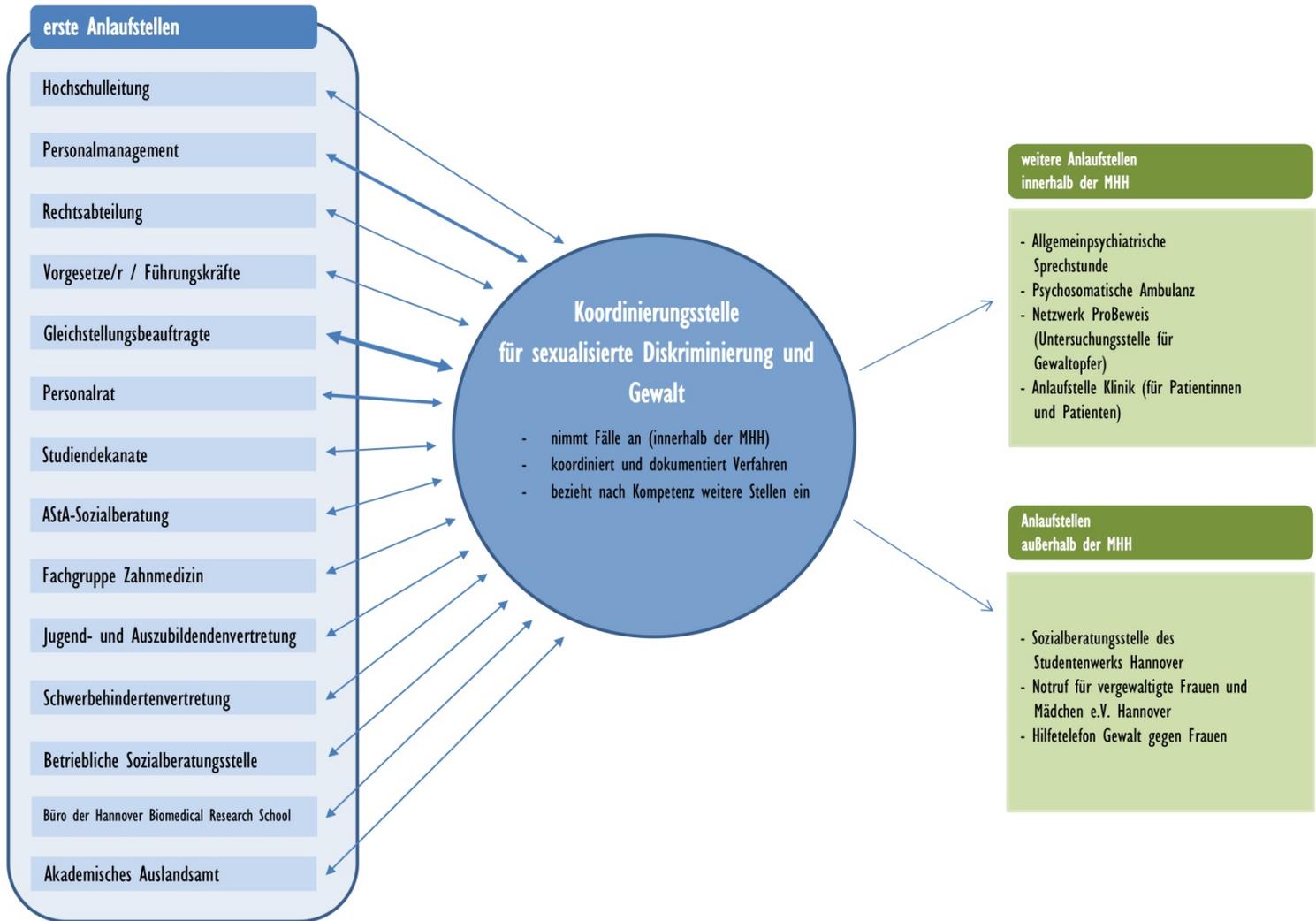


Abb. 1: Anlaufstellen und Koordinierungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

6. Sanktionen für Täter/innen

Bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt haben Täterinnen und Täter mit dienstrechtlichen und strafrechtlichen Sanktionen zu rechnen. Mögliche Sanktionen sind u. a.:

- (1) formelles Dienstgespräch
- (2) mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- (3) schriftliche Abmahnung
- (4) Versetzung
- (5) Umsetzung
- (6) Kündigung
- (7) Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- (8) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- (9) Entzug eines Lehrauftrags
- (10) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- (11) Hausverbot
- (12) Exmatrikulation
- (13) Erstattung einer Strafanzeige durch das zuständige Präsidiumsmitglied

Unabhängig von den genannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Einzelfall durch die Koordinierungsstelle geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Auf die Beschwerde der betroffenen Person hin hat der oder die Vorgesetzte geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Wieder-

holung oder Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Es ist festzuhalten, dass unter keinen Umständen eine Versetzung der betroffenen Person stattfinden darf. Der Verursacher bzw. die Verursacherin muss mit einer Umsetzung oder einer anderen oben genannten Sanktion rechnen.

7. Präventionsmaßnahmen

- (1) Veröffentlichung der Leitlinie im Intranet der MHH (Organisationshandbuch unter verschiedenen Stichwörtern)
- (2) Sensibilisierungstrainings für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden
- (3) verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche aus dem ärztlichen, pflegerischen, wissenschaftlichen und dem Verwaltungsbereich
- (4) Vorstellung und Aushändigung der Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bei der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte sowie bei der Einführungsveranstaltung für neue Studierende
- (5) Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung (auch individuell oder in kleineren Gruppen)
- (6) Berücksichtigung sozialer Kompetenzen, speziell Genderkompetenz, bei der Einstellung neuer Führungskräfte, insbesondere bei Professorinnen und Professoren

- (7) Erstellung von Broschüren und Flyern (z. B. zu Prävention, Intervention, allgemeinen Informationen zum Thema)
- (8) weitere sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Artikel, Vorträge, Ausstellungen, Rundmails)
- (9) Durchführung von Umfragen und empirischen Untersuchungen
- (10) Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen

8. Budgetierung entsprechender Organisations- und Präventionsmaßnahmen

Das Präsidium der MHH bewilligt zunächst für ein Jahr Mittel für Personal und Weiterbildungsveranstaltungen.

9. In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Die Leitlinie tritt mit der Verabschiedung durch den Senat der Medizinischen Hochschule Hannover in Kraft.

Die Erstellung der „Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Medizinischen Hochschule Hannover“ wurde vom Präsidenten veranlasst und am 09.08.2017 vom Senat beschlossen. Die Leitlinie ist allen Beschäftigten und Studierenden der MHH bekannt zu geben. Sie wird bei Neueinstellungen, Amtsantritten und Studienbeginn ausgehändigt und im Intranet und auf der Homepage der MHH veröffentlicht.

Literatur/Quellen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland (2015). Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg. (Onlinequelle: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaefigte.pdf;jsessionid=2CC0088FB0A2B342124673DC377C5D76.2_cid332?__blob=publicationFile&v=2).

Kocher, Eva/ Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. – Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder).

Mänz, Heike (2014): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. – 3. überarb. Aufl. AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover (Hrsg.), Hannover.

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen (2006). Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen. Amtliche Mitteilungen. Jahrgang 4, Nr. 37. Duisburg/Essen, S. 249-252.

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung & Ansprechstellen bei sexueller Belästigung (2013). Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. 4. überarb. Auflage. Mainz.

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (2013). Amtliche Bekanntmachung RWTH Aachen University. Nummer 2013/131. Aachen. S. 1-8.

Sexuelle Belästigung und Stalking: Handlungskonzept bei sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz (2012). Universitätsklinikum Freiburg.

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Ein Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte (2016) Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Anlagen

Rechtliche Regelungen

Grundgesetz (GG)

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 3 Begriffsbestimmungen, Abs. 3 und 4

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen

Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, 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.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von

Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn

1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,
 2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,
 3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,
 4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder
 5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.
- (5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter
1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,
 2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder
 3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.
- (6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere, wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder
 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (7) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,
 2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder
 3. das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.
- (8) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
 2. das Opfer
 - a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
 - b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf

Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.“

§ 184i Sexuelle Belästigung

- (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 184j Straftaten aus Gruppen

Wer eine Straftat dadurch fördert, dass er sich an einer Personengruppe beteiligt, die eine andere Person zur Begehung einer Straftat an ihr bedrängt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn von einem Beteiligten der Gruppe eine Straftat nach den §§ 177 oder 184i begangen wird und die Tat nicht in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.

§ 185 Beleidigung

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 238 Nachstellung

(1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer

nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 240 Nötigung

(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine andere Person zu einer sexuellen Handlung nötigt,
2. eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder
3. seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger missbraucht.

§ 3 Aufgaben der Hochschulen

(3) ¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). ²Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

§ 42 Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte. ²Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei erstmaliger Wahl für die Dauer von sechs Jahren, bei Wiederwahl für die Dauer von acht Jahren bestellt. ³Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung und abweichend von Satz 1 zulässig. ⁴Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich zu beschäftigen. ⁵§ 38 Abs. 6 Sätze 1 und 3 gilt entsprechend. ⁶Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung und zum Verfahren der Kommission für Gleichstellung sowie zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. ⁷Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen der Personalvertretung nicht angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder als deren Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 hin. ²Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. ³Sie kann Versammlungen einberufen. ⁴Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. ⁵Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. ²Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. ⁴Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) ¹Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch), soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. ²Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. ³In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. ⁴Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(5) ¹An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. ²An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. ³In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 und 2 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

(6) § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

§ 9 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht unmittelbar oder mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.

(2) ¹Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(5) Ungeachtet der in den Absätzen 3 und 4 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen, insbesondere nach § 13 Abs. 5 dieses Gesetzes, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 66 Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

(...)

10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten einschließlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung.

Anmerkung

Die Gesetzestexte sind nach bestem Gewissen in der Fassung bei Erstellung dieser Broschüre zitiert. Rechtlich relevant sind allein die amtlichen Textfassungen.

Platz für Ihre Notizen



Medizinische Hochschule Hannover
Carl-Neuberg-Str. 1
30625 Hannover

Tel.: 0511 532-0 (Zentrale)
Fax: 0511 532-5550 (Zentrale)
Internet: www.mh-hannover.de