

## Richtlinie der Universität Bremen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (März 1992)

### 1. Präambel

1.1 Die Universität Bremen fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung.

Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben ab und trägt mit Frauengleichstellungsmaßnahmen dazu bei, Chancengleichheit zu verwirklichen.

Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

1.2 Die Universität Bremen übernimmt Verantwortung dafür, daß die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung dieser Persönlichkeitsrechte dar. Sexuelle Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, streßbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Risiken.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, weil sie eine erhebliche Störung des Universitätsbetriebes sind.

1.3 Sexuelle Diskriminierungen und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Angehörigen der Universität gem. § 5 I, II und V BremHG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, daß sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

1.4 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

### 2. Verständnis von sexueller Diskriminierung und Gewalt

2.1 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgedrückt und dies sowohl in verbalem als auch in non-verbalem Verhalten/Handlungen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle

Behebung des Informationsdefizits scheuen, sexuelle Belästigung anzuzeigen.

Daß in einem Prozeß wegen sexueller Belästigung durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen über das Privatleben der betroffenen Frauen zu Gericht gesessen wird, liegt an der Beweisführung über die Un- oder Willkommenheit sexueller Avancen. Eine Arbeitsrechtsanwältin aus Detroit kommentiert ihre Erfahrungen folgendermaßen: Zu beweisen, daß einer Frau eine sexuelle Annäherung unerwünscht war, bedeutet über die Frau zu Gericht zu sitzen.<sup>81</sup> Dementsprechend ermuntert ein einschlägiger Ratgeber für Arbeitgeber, sich von Anfang der Untersuchung darauf zu konzentrieren, ob die Annäherung nicht vielleicht doch – zu irgend einem Zeitpunkt – erwünscht war.<sup>82</sup> Ein solches Vorgehen wird mit der Mißbrauchsgefahr einer solchen Klage gerechtfertigt. Ein Schreckensgespenst, das, zumindest solange die Unannehmlichkeiten der Prozedur und das Risiko persönlicher und beruflicher Nachteile die möglichen Vorteile überwiegen, noch in der Flasche vermutet werden dürfte.<sup>83</sup>

81 Barbara Harvey, Using the Law, in: Camille Colasti/Elissa Karg (Hrsg.): Stopping Sexual Harassment. Detroit 1992 S.64.

82 Wagner, Sexual Harassment, S.56f.

83 Selbst Informationsschriften von Frauenverbänden und Gewerkschaften weisen Frauen auf die Gefahr einer solchen Klage hin. Siehe: Barbara Harvey, Using the Law, in: Camille Colasti / Elissa Karg (Hrsg.): Stopping Sexual Harassment. Detroit 1992 S.71.

Diskriminierung und Gewalt, die allgemein als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden oder die durch Betroffene als unerwünscht und herabwürdigend gekennzeichnet werden.

Da der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt u.a. gekennzeichnet ist durch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Kommunikationsdifferenzen, soll an Beispielen im folgenden verdeutlicht werden, welche Verhaltensweisen oder Handlungen im Sinne dieser Richtlinie unerwünscht bzw. verboten sind:

- entwürdigende und entpersonalisierende, sexuelle Bemerkungen über Frauen und deren Körperlichkeit,
- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen, auf konkrete Individuen bezogene, sexuell herabwürdigende Kommentare über deren Intimität und deren Körperlichkeit,
- die verbale oder bildliche, konfrontative oder provozierende Präsentation pornographischer/sexistischer Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs-Zusammenhang,
- das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornographischer, sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Nötigungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten oder
- z.B. körperliche Übergriffe.

Als sexuell diskriminierend in universitären Auseinandersetzungen und Verfahren gelten ebenso Verhaltensweisen/Handlungen, die von Frauen als sexuell diskriminierend empfunden werden und die deshalb ausdrücklich und begründet als sexuell diskriminierend zurückgewiesen worden sind.

2.2 Sexuelle 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 werden als besonders schwerwiegend bewertet.

### 3. Folgen aufgedeckter sexueller Diskriminierung und Gewalt

3.1 In der Folge von Vorfällen *sexueller Diskriminierung* sind – je nach Einzelfall – z.B. nachstehende Schritte zu erwägen, *wobei auf die Wahrung der Anonymität zu achten ist*:

- persönliches Gespräch der betroffenen Frau oder einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten;
- persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, eines Mitglieds des Personalrats bzw. einer FunktionsträgerIn der Selbstverwaltung mit dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot *se-*

*xueller Diskriminierung* und Gewalt in der Universität.

3.2 Wenn die unter 3.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Falles als nicht ausreichend erscheinen, sind je nach Statusgruppen-Zugehörigkeit unter Einschaltung des Rektors folgende Konsequenzen möglich:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität,
- Ausschluß von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluß von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit entsprechender Zielsetzung,
- ggf. Strafanzeige bzw. Strafantrag durch den Rektor der Universität.

### 4. Aufdeckung sexueller Diskriminierung und Gewalt

4.1 Frauen werden ausdrücklich auf ihr Recht hingewiesen, über sexuelle Diskriminierung und Gewalt zu berichten und Beschwerde zu führen. Sie können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

In Erfüllung ihrer Aufgabe, sichere und angemessene Arbeits- und Studienbedingungen auch für Frauen zu schaffen, hat die Universität eine Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Betroffenen und sichert ihnen Anonymität der Beratungsarbeit zu.

4.2 Frauen können sich selbstverständlich ebenso an Selbstverwaltungsinstanzen, den Personalrat oder eine Verwaltungsinstanz mit Leitungsaufgaben wenden.

4.3 Universitäre FunktionsträgerInnen *und VertreterInnen in der Selbstverwaltung*, die Kenntnis von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und dafür Sorge zu tragen, daß künftig derartiges Verhalten unterbleibt.

4.4 Es ist sicherzustellen, daß berichtenden oder beschwerdeführenden Frauen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen deshalb im Einvernehmen mit der Betroffenen bzw. ihrer Vertrauensperson erfolgen.

Die Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt ist möglichst frühzeitig einzuschalten.

4.5 Das Recht, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder

gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

Mitgeteilt von Manuela Malt, Bremen

### *Beschluß*

ArbG Neumünster, §§ 99 Abs. 2 BetrVG, 611a BGB

### **Bei Frauendiskriminierung – Betriebsratswiderspruch zur Einstellung eines Mannes**

1. Ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liegt auch in einer Normverletzung des § 611a BGB.
2. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung eines männlichen Bewerbers verweigern, wenn unter Verletzung des § 611a BGB Frauen unter den sich Bewerbenden nicht berücksichtigt worden sind.
3. Rügt der Betriebsrat, daß Bewerberinnen erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch geladen wurden, muß der Arbeitgeber darlegen, aufgrund welcher generellen und welcher konkreten Auswahlentscheidungen dies geschehen ist.

Beschluß des ArbG Neumünster vom 30.9.1992 – 3a BV 11/92 -

Aus den Gründen:

I. Die Beteiligten (*Arbeitgeberin und Betriebsrat, Anm. d. Red.*) streiten um die Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung eines Arbeitnehmers und dessen vorläufiger Einstellung.

Mit der innerbetrieblichen Stellenausschreibung bot die Antragstellerin die Stelle eines Entwicklungsingenieurs bzw. einer Entwicklungsingenieurin für den Bereich „Entwicklung und Konstruktion von E-Anlagen und elektr. Komponenten für batteriebetriebene Flurförderfahrzeuge“ an. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter werden unter der Kostenstelle T. geführt. Die Antragstellerin beschäftigt in diesem Bereich insgesamt fünfzehn Ingenieure. Ein weiblicher Ingenieur ist nicht darunter. Ein Arbeitsplatz dieser Abteilung ist seit spätestens Dezember 1991 nicht besetzt. Der innerbetrieblichen Stellenausschreibung folgte eine externe Ausschreibung. Auf diese Ausschreibung meldeten sich ungefähr 120 Bewerber. Unter den Bewerbern waren zwei Frauen, eine davon war Frau S. Unter den männlichen Bewerbern befand sich D. Der Bewerber D. hatte bereits ein Praktikum bei der Antragstellerin absolviert. Seit dem 1. November 1991 war Bewerber D. bei der Antragstellerin als Diplomand tätig. Die Bewerberin S. erhielt auf ihre Bewerbung vom 10. Februar 1992 ihre Unterlagen mit Schreiben vom 19. Februar 1992 zurück. Der Fachvorgesetzte T. entschied sich dafür, mit sechs männlichen Bewerbern Vorstellungsge-

sprache zu führen. Darunter befand sich auch der Bewerber D., für den sich der Fachvorgesetzte letztlich entschied.

Mit Schreiben vom 26. Februar 1992 bat die Antragstellerin den Antragsgegner um Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers D. zum 1.3. oder 1.4.1992. Das Schreiben ging am 3. März 1992 beim Antragsgegner ein. Dem Schreiben waren die Bewerbungsunterlagen des Bewerbers D. sowie die Bewerbungsschreiben der anderen Bewerber und Bewerberinnen sowie deren Lebensläufe beigelegt. Nicht beigelegt waren die Zeugnisse. Der Betriebsrat ließ sich von der Bewerberin S. ihre Bewerbungsunterlagen zuleiten. Mit Schreiben vom 5. März 1992 verweigerte der Personalausschuß des Antragsgegners die Zustimmung zur Einstellung unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG.

Mit Schreiben vom 9. März 1992 bat die Antragstellerin nochmals um Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers D., diesmal zum 1. April 1992. Der Personalausschuß des Antragsgegners nahm mit Schreiben vom 13. März 1992 folgendermaßen Stellung:

*„Der Betriebsrat verweigert erneut seine Zustimmung zu der von Ihnen wieder vorgelegten personellen Maßnahme vom 10.03.1992 nach § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG.*

*Auf der BR-Sitzung am 12.3.1992 bleibt der Betriebsrat weiterhin bei seiner Begründung, daß die geplante Einstellung von Herrn D. gegen den Artikel 3 Abs. 2 und 3 des GG verstößt.*

*In der Abteilung T. Elektrik-Entwicklung, in der Herr D. tätig werden soll, arbeiten zur Zeit 14 männliche und keine weiblichen Ingenieure.*

*Unter den Bewerbungen befanden sich auch 2 Bewerbungen von Frauen, deren Qualifikation nach den dem Personalausschuß vorliegenden Unterlagen mindestens gleichwertig waren.*

*Daß durch die Einstellung von Herrn D. die weiblichen Bewerberinnen diskriminiert werden und gegen den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen wird, ergibt sich daraus, daß in der Abteilung T. keine weiblichen Ingenieure beschäftigt werden.“*

Mit Schreiben vom 23. März 1992 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner mit, daß sie Herrn D. gemäß § 100 Abs. 1 BetrVG mit Wirkung zum 1. April 1992 als Entwicklungs-Ingenieur für T. einstellen werde. Mit Schreiben vom 27. März 1992 bestritt der Antragsgegner, daß die Maßnahme dringend erforderlich im Sinne des § 100 BetrVG sei.

Die Antragstellerin trägt vor, in der Einstellung des Bewerbers D. sei kein Verstoß gegen die Vorschriften der §§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sowie 611a BGB zu sehen. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht bereits dann gegeben sein, wenn eine aus Sicht des Antragsgegners ebenso qualifizierte Frau abgelehnt worden sei. Allein entscheidend sei vielmehr, ob es sachliche Gründe für die Einstellung des Bewerbers D. gebe. Solche Gründe lägen vor.