

## **Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen**

### **Deutscher Hochschulverband fordert rechtsförmliche Verfahren**

Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin

- 1) Überall dort, wo Menschen über andere Menschen entscheiden, entstehen soziale, bisweilen auch persönliche Abhängigkeiten. Insbesondere Dienst- und Fachvorgesetzte, die über Karrieren befinden, üben Macht aus. Diese Macht nennt man Personalverantwortung, wenn sie zielgerichtet dafür eingesetzt wird, einen Menschen mit Vernunft, Geschick und Augenmaß zu fördern. Sie geht aber immer mit der Gefahr einher, missbräuchlich verwendet zu werden.
- 2) Die laufende gesellschaftliche Debatte über Sexismus zeigt, dass es in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen Menschen gibt, die ihre Machtposition ausnutzen. Auch die Hochschulen sind davon nicht frei. Auch in ihnen können vielfältige persönliche Grenzüberschreitungen stattfinden. Solche können zum einen im Zusammenhang mit Prüfungssituationen zwischen Dozierenden und Studenten passieren. Zum anderen unterscheidet sich die Hochschule von anderen Arbeitsbereichen insofern, als im wissenschaftlichen Kernbereich der Qualifikation durch die arbeitsrechtliche Befristung und durch die Entscheidung über die Erreichung eines Qualifikationsziels häufig eine doppelte Abhängigkeit besteht. Zudem gibt es für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler häufig kaum Ausweichmöglichkeiten auf den nicht-universitären Arbeitsmarkt.
- 3) Mobbing<sup>1</sup> oder sexuelle Belästigung nachzuweisen, ist schwierig. Die Beweislage ist häufig nicht eindeutig und der Verfahrensgegenstand emotionalisiert. Allein der bloße Vorwurf kann den Ruf und die Karriere der oder des Beschuldigten zerstören. Andererseits besteht für die- oder denjenigen, die oder der den Verdacht oder den Vorwurf sexueller Belästigung oder des Mobbings äußert, die Gefahr, erhebliche berufliche und persönliche Nachteile zu erleiden. Umso wichtiger ist es, dass jeder

---

<sup>1</sup> Siehe § 3 Abs. 3 AGG.

Einzelfall umfassend gewürdigt wird und einer Untersuchung nach einheitlichen Regeln unterliegt.

- 4) Die Ausprägungen von Machtmissbrauch sind im Einzelnen vielfältig. Sie reichen von einem unangemessenen Sprachgebrauch bis zu Straftatbeständen wie sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung. Die Schwere des Schuldvorwurfs und die Reaktion der Hochschule müssen einander entsprechen.
- 5) Der DHV fordert alle Hochschulen auf, soweit noch nicht verabschiedet, im Senat Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz Hochschule zu beschließen. Sie sind vor allem vorbeugender und appellativer Natur. Schon mangels Rechtsgrundlage sind solche Compliance-Richtlinien nicht gesetzestreu. Aus ihrer Verletzung resultiert keine unmittelbare Rechtsfolge. Sie sind auch nicht als Konkretisierung und Interpretation von Normen heranzuziehen. Compliance-Richtlinien dürfen in keiner Weise Grundlage für eine „Campus-Polizei“ und die Durchsetzung von „Political Correctness“ sein.
- 6) Hochschulen und Fakultäten sollten darüber hinaus umfassende Verfahrensvorkehrungen für den Umgang mit Mobbing oder sexueller Belästigung treffen. In der Regel verfügen sie bereits über zahlreiche Anlaufstellen, an die sich Betroffene wenden können. Hierzu gehören insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der jeweiligen Fakultäten, Ombudspersonen, Konfliktberater, Psychosoziale Beratungsstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, Psychologische Beratungsstellen des Studentenwerks für Studierende, der Personalrat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gleichstellungsbeauftragte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen".

Angesichts des Potentials, eine berufliche oder studentische Karriere zerstören zu können – ein Risiko, welches je nach Fallgestaltung sowohl für Beschuldigte wie Beschuldigende gelten kann –, hält der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein ungeordnetes Nebeneinander von Zuständigkeiten für unprofessionell und rechtsstaatswidrig. Er plädiert deshalb für eine zentrale und ständig erreichbare Anlaufstelle innerhalb der Universität. Diese Anlaufstelle (Clearingstelle) muss umfassend allen rechtsstaatlichen Anforderungen genügen. Die wichtigsten sind im Folgenden aufgeführt:

- Es bedarf einer Ermächtigung im Landeshochschulgesetz, um eine solche zentrale Stelle einzurichten.
- Die Clearingstelle sollte nach dem Vorbild der Kommissionen für gute wissenschaftliche Praxis nach zuvor gesetzten Regeln autonom von der Hochschule besetzt und gestaltet werden. Der DHV regt an, das Gremium relativ klein zu halten, um die unbedingt notwendige Vertraulichkeit zu gewährleisten und um gegebenenfalls auch schnelle Entscheidungen treffen zu können. In jedem Fall sollte ein Mitglied, besser aber mehrere, die durch zwei Staatsexamina nachgewiesene Befähigung zum Richteramt haben. Sinnvoll ist es nach Auffassung des DHV auch, außeruniversitären Sachverstand personell in die Kommission einzubinden. Daneben sind auch andere Modelle denkbar, in denen die Leitung der Personalabteilung, eine erfahrene Hochschullehrerin bzw. ein erfahrener Hochschullehrer, eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertreter der einzelnen Statusgruppen und/oder der Personalvertretung Mitglied der Clearingstelle werden. Auch Mischformen sind denkbar.

Die Hochschulleitung ist über die Arbeit und Ergebnisse der Kommission ständig zu informieren.

- Die Clearingstelle hat angesichts der unter Ziffer 4 genannten unterschiedlichen Ausprägungen zeitnah eine Entscheidung zu fällen, wie mit einem Sachverhalt (in der Regel eine konkrete Beschuldigung) umzugehen ist. Hier fallen wichtige Entscheidungen: Abgabe des Falls an die Staatsanwaltschaft, kumulativ oder alternativ arbeitsrechtliche Maßnahmen bzw. die Einleitung einer beamtendisziplinarischen Untersuchung.
- Essentiell ist die Geltung des Verwaltungsverfahrenrechtes. Insbesondere sind alle Mitglieder der Clearingstelle zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet.
- Für Fälle, die unterhalb der Strafbarkeit oder eines arbeitsrechtlichen bzw. beamtendisziplinarrechtlichen Unrechtsverdachtes liegen, ist eine Verfahrensordnung zu beschließen. Diese hat wiederum rechtsstaatlichen Anforderungen zu genügen. Dazu gehören beispielsweise, dass über den Gang des Untersuchungsverfahrens und seine wesentlichen Ergebnisse Protokoll zu führen ist, dass (beschuldigte) Mitglieder und Angehörige der Hochschule das Recht haben, auf Bitte der Kommission Stellung zu Vorwürfen zu nehmen, um an der Erhärtung oder der Widerlegung des Verdachtes oder Vorwurfs mitzuwirken, dass Möglichkeiten einer Streitschlichtung wie z.B. ein moderiertes Gespräch oder eine

Mediation vorgesehen werden und über die Aufbewahrung und Löschung von Akten Fristenregelungen geschaffen werden.

- Die Clearingstelle hat auch die Aufgabe, falsche Anschuldigungen einer weiteren Verfolgung und Sanktionierung, z.B. strafrechtlicher, arbeitsrechtlicher oder beamtenrechtlicher Art zuzuführen. In diesen Fällen muss auch über die Möglichkeit einer Entscheidung in Form einer Missbilligung oder einer Rehabilitierung befunden werden können. Gegen Entscheidungen der Clearingstelle muss der Rechtsweg eröffnet werden.
- 7) Jede Form von Mobbing oder sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz) widerspricht den Grundsätzen des DHV. Wer wegen solcher Vergehen strafrechtlich oder disziplinarrechtlich rechtskräftig verurteilt ist, hat essentiell gegen das Berufsethos von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verstoßen. Er oder sie kann nicht Mitglied des Deutschen Hochschulverbandes werden oder bleiben, weil er oder sie den Grundsatz der Kollegialität oder die Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden grob verletzt hat.

Berlin, den 9. April 2019