



**ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST**

Richtlinie der Andrassy Universität Budapest gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung¹

Andrassy Gyula Deutschsprachige Universität Budapest

¹ Angenommen vom Senat der AUB am 18. Februar 2016 und zur Kenntnis genommen vom Universitätsrat der AUB am 25. Februar 2016; gültig vom 18. Februar 2016. Zuletzt geändert durch den Senatsbeschluss Nr. 94/2023 vom 14.12.2023.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Grundsätze	3
§ 2 Anwendungsbereich.....	3
§ 3 Begriffe.....	4
§ 4 Maßnahmen der betroffenen Person, Ombudsperson	4
§ 5 Recht auf Anonymität	5
§ 6 Maßnahmen der Universität	5
§ 7 Paarbeziehungen.....	7
§ 8 Prävention.....	7
§ 9 Inkrafttreten und Bekanntgabe	7

Die Andrassy Universität Budapest (AUB) als Arbeitgeber achtet die menschlichen Werte, die Menschenwürde und die Einzigartigkeit aller ihrer Angehörigen. Sie respektiert alle Menschen ungeachtet ihres Alters und Geschlechts, ihrer Konstitution, Nationalität, ethnischen Zugehörigkeit, Religion und sexuellen Ausrichtung. Sie achtet ihre Würde, ihre Rechte und ihre Privatsphäre.

Die AUB erachtet es für besonders wichtig, eine angemessene Atmosphäre am Arbeitsplatz zu schaffen, die zur Bewahrung und Stärkung dieser grundsätzlichen Werte beiträgt. Diskriminierungen und sexuelle Belästigung werden nicht toleriert. Die vorliegende Richtlinie dient dem Schutz von Betroffenen, aber auch dem Schutz fälschlich Beschuldigter, sowie der Aufklärung sowie der Sensibilisierung aller Universitätsangehörigen. Zugleich soll der offene, respektvolle und faire Umgang unter den Mitarbeitern und Studierenden gefördert werden. Verdeckte Diskussionen über Unzulänglichkeiten oder Fehlverhalten von Personen werden nicht geduldet. Bei begründeten Verdachtsmomenten müssen deshalb die in dieser Ordnung benannten zuständigen Stellen und relevanten Gremien eingeschaltet werden.

§ 1 Grundsätze

1. Die AUB fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Personen auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre und Forschung sowie in der Verwaltung.
2. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.
3. Die Andrassy Universität Budapest trifft Vorbeugungsmaßnahmen gegen die Diskriminierung aller ihrer Angehörigen. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht des Menschen auf sexuelle Identität jederzeit respektiert und gewahrt wird.
4. Sexuelle Belästigung stellt eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten aller Mitglieder der Universität sowie eine erhebliche Störung des Universitätsbetriebes dar.
5. Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind rechtswidrig. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern darüber hinaus auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten wird der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung begegnet.
6. Ebenso rechtswidrig sind vorsätzliche falsche Beschuldigungen wegen Diskriminierung und sexueller Belästigung, denen mit dieser Richtlinie ebenfalls begegnet werden soll.
7. Alle Mitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung unterbleibt beziehungsweise abgestellt und gegebenenfalls als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität. Mitglieder der Universität sind die an ihr tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrenden, die eingeschriebenen Studierenden sowie die eingeschriebenen Doktorandinnen und Doktoranden.

§ 3 Begriffe

1. Eine Diskriminierung wird dann gesetzt, wenn eine Person auf Grund des Geschlechtes, des Alters, des Familienstandes, der nationalen oder ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, oder der sexuellen Orientierung benachteiligt wird. Einzig wenn die objektiven Voraussetzungen der Beschäftigung eine Ungleichbehandlung eindeutig und in zwingender Weise implizieren, kann von diesem Verbot abgesehen werden.
2. Sexuelle Belästigung am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes grob fahrlässige oder vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten und Studierenden verletzt oder dies bezweckt und das für die betroffene Person entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die gegen den Willen der betroffenen Person erfolgen.

Insbesondere liegt eine sexuelle Belästigung auch bei folgenden Sachverhalten vor:

- eindeutig sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.

Die Freiheit der Lehre, der Forschung und der Kunst bleiben hiervon unberührt.

3. Besonders schwerwiegend ist eine Diskriminierung oder sexuelle Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile erfolgt.

§ 4 Maßnahmen der betroffenen Person, Ombudsperson

1. Diskriminierungen oder sexuelle Belästigungen sind von der betroffenen Person nicht hinzunehmen. Strategien wie Ignorieren, Meiden, Ausweichen schränken die Betroffenen ein, ohne dass sie das Benehmen des Täters/ der Täterin ändern.
2. Eine betroffene Person, die sich im Sinne des § 3 dieser Richtlinie diskriminiert oder sexuell belästigt fühlt, hat das Recht, sich an die Ombudsperson, stellvertretende Ombudsperson oder jede andere Person ihres Vertrauens zu wenden. Für eine wirkungsvolle Beschwerde sollten die Betroffenen die Vorfälle (Zeit, Ort und Umstände des Vorfalls) sowie die Namen von Zeuginnen / Zeugen notieren. Bei massiver Belästigung oder Gewalt ist die Polizei zu rufen.

§ 5 Recht auf Anonymität

1. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs gemäß § 6 Ziff. 2, erster Spiegelstrich dieser Richtlinie gewahrt. In diesem Fall kann die betroffene Person sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen. Jede Vertrauensperson, an die sich eine betroffene Person wendet, einschließlich der Ombudsperson und der stellvertretenden Ombudsperson hat über den Inhalt des Gesprächs Stillschweigen zu wahren, solange und soweit die betroffene Person das wünscht.
2. Die Identität der betroffenen Person darf Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden nur im Rahmen deren Verfahrenszuständigkeiten und nur durch die hierfür legitimierten Personen übermittelt werden.
3. Ist es geboten, über ein Beratungsgespräch vorgenannter Art hinaus weitergehende Maßnahmen zu ergreifen, kann von derjenigen Person, der die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, verlangt werden, dass ihr die Identität der betroffenen Person mitgeteilt wird (dies jedoch nur seitens der zuständigen Stelle und mit Kenntnis der betroffenen Person).

§ 6 Maßnahmen der Universität

1. Zur Vermeidung von Diskriminierungen sind seitens der Universität Maßnahmen zu ergreifen, die die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen gewährleisten sollen. Insbesondere ist die Gleichbehandlung der im Gesetz Nr. CXXV vom Jahre 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit (Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény) genannten Personengruppen sicherzustellen (Frauen, über 40-Jährige, Roma, Behinderte, Eltern mit 2 oder mehr Kindern unter 10 Jahren, Alleinerziehende mit Kind/Kindern unter 10 Jahren, Alleinerziehende mit schwerkranken Kind).
2. Der Senat ernannt für die Dauer von zwei Jahren eine Ombudsperson und eine stellvertretende Ombudsperson, die als Ansprechperson für Personen zur Verfügung stehen, die diskriminiert oder sexuell belästigt wurden. Die Wiederernennung ist möglich. Erhält die Ombudsperson oder stellvertretende Ombudsperson Kenntnis von dem Verdacht der Diskriminierung oder der sexuellen Belästigung, kann sie folgende Maßnahmen ergreifen:
 - Beratungsgespräch mit der betroffenen Person oder ihrer Vertrauensperson,
 - Vermittlung eines persönlichen Gesprächs der betroffenen Person oder ihrer Vertrauensperson mit derjenigen Person, der die Diskriminierung oder die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird,
 - Vermittlung eines persönlichen Gesprächs einer oder eines Vorgesetzten der betroffenen Person mit derjenigen Person, der die Diskriminierung oder die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, unter Bezugnahme auf den Vorfall.

Auf der Grundlage der Gespräche berät die Ombudsperson und/oder stellvertretende Ombudsperson mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Mit Zustimmung der betroffenen Person trägt die Ombudsperson oder stellvertretende Ombudsperson die Vorwürfe gegebenenfalls an den Ausschuss für Chancengleichheit und das Rektoratskollegium weiter.

- 2a. Gespräche im Sinne von Ziff. 2 sollen die Ombudsperson und die stellvertretende Ombudsperson gemeinsam führen. Ist eine der Ombudspersonen verhindert, soll die verbleibende Ombudsperson, die das Gespräch führt, eine andere geeignete Person aus dem Kreis der Mitglieder der Universität zu dem Gespräch hinzuziehen.
3. Wenn der Verdacht auf eine Diskriminierung und / oder sexuellen Belästigung vorliegt, so werden die Vorwürfe zunächst vom Ausschuss für Chancengleichheit geprüft. Die Ergebnisse werden dem Rektoratskollegium zugeleitet. Der Ausschuss für Chancengleichheit berät über alle Fälle, die ihm direkt von einer betroffenen Person oder von der Ombudsperson oder der stellvertretenden Ombudsperson oder von einer anderen Vertrauensperson der betroffenen Person zugetragen werden.
4. Auf der Grundlage des Berichts und der Empfehlungen des Ausschusses für Chancengleichheit ergreift das Rektoratskollegium die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen. Diese Maßnahmen können arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung. Darüber hinaus können folgende Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein:
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung (im Falle des Missbrauchs der Berechtigung)
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
 - Strafanzeige durch die Universität.
5. Stellt eine der zuständigen Stellen eine falsche Beschuldigung fest, hat sie zu prüfen, ob sie vorsätzlich falsch oder aus gutem Glauben erhoben wurde. Sollte die Beschuldigung vorsätzlich falsch erhoben worden sein, sind geeignete und verhältnismäßige Sanktionen auf Grundlage von § 6 (5) dieser Richtlinie zu ergreifen. Beschuldigungen, die im guten Glauben erfolgten, sind nicht zu ahnden.
6. Unabhängig von vorgenannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden einer Diskriminierung oder einer sexuellen Belästigung im Einzelfall 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 Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Diskriminierung oder Belästigung zu unterbinden.
7. Es ist sicherzustellen, dass, wenn eine Diskriminierung oder Belästigung zweifelsfrei festgestellt wurde, seitens der Universität der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.
8. Die Mitglieder des Ausschusses für Chancengleichheit sind zu informieren, falls die betroffene Person dies wünscht. Die Universität bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.
9. Zur Vermeidung von Diskriminierungen und zur Förderung der Chancengleichheit ist der Ausschuss für Chancengleichheit bei personalrelevanten Verfahren und Entscheidungen zu informieren und anzuhören. Der Vorsitzende / die Vorsitzende des Ausschusses hat ein Recht auf Teilnahme an den

entsprechenden Beratungen

§ 7 Paarbeziehungen

Zur Vorbeugung gegen etwaige positive Diskriminierungen sind Paarbeziehungen innerhalb einer Organisationseinheit und / oder in einer hierarchischen Beziehung dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden. Bei augenscheinlicher Inkompatibilität eines solchen Verhältnisses im Hinblick auf Transparenz, Kontrollmechanismus (Vier-Augen-Prinzip) und sozialer Interaktion im Hinblick auf die anderen Mitarbeiter und Angehörige der AUB ist eine rasche Lösung durch Umstrukturierung anzustreben. Etwaige Beschwerden können an die Ombudsperson oder stellvertretende Ombudsperson gerichtet werden.

§ 8 Prävention

Die Universität hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder am Arbeits- und Studienplatz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere

- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und sexueller Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen),
- Sensibilisierung für die Problematik der Diskriminierung und sexuellen Belästigung am Arbeits- und Studienplatz.

§ 9 Inkrafttreten und Bekanntgabe

1. Die Richtlinie tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch Senat und Universitätsrat in Kraft. Sie ersetzt den „Gleichstellungsgrundsatz“ der AUB vom 5.11.2013.
2. Die Richtlinie wird universitätsintern veröffentlicht und bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.