



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Florian Siekmann BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**
vom 09.06.2023

Verfolgung und Ahndung von sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen an bayerischen Hochschulen 2

Auf die Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Florian Siekmann (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 29. Dezember 2022 „Verfolgung und Ahndung von sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen an bayerischen Hochschulen“ (Drs. 18/27863) antwortete das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) auf Frage 2.1 und 2.2, dass summarisch acht sexuelle Übergriffe seit 2018 gemeldet wurden, sechs hiervon im Jahr 2022. Auf Frage 5.1 und 5.2 sowie auf Frage 8.1 und 8.2 nach disziplinarrechtlichen Maßnahmen und strafrechtlichen Verfahren zu diesen Übergriffen antwortete das StMWK, dass eine Aussage aufgrund einer Fallzahl unter „5“ nicht möglich sei.

Die Staatsregierung wird gefragt:

- | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.1 | Wieso wurden bei acht gemeldeten sexuellen Übergriffen in den Jahren 2018 bis 2022 weniger als fünf disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen? | 5 |
| 1.2 | Welche disziplinarrechtlichen Maßnahmen wurden im Einzelnen (ohne Zuordnung zu Person oder Hochschule) bei diesen Fällen ergriffen? | 5 |
| 1.3 | Wurden alle acht gemeldeten sexuellen Übergriffe disziplinarrechtlich durch die Landesadvokatur bearbeitet? | 5 |
| 2.1 | Wieso wurden bei acht gemeldeten sexuellen Übergriffen in den Jahren 2018 bis 2022 weniger als fünf strafrechtliche Verfahren eingeleitet? | 5 |
| 2.2 | Wurden alle acht gemeldeten Fälle durch die jeweilige Hochschule, das StMWK oder eine andere staatliche Stelle zur Anzeige gebracht? | 6 |
| 2.3 | Wer ist jeweils dafür verantwortlich, dass trotz Meldung der sexuellen Übergriffe (Offizialdelikt) nicht in jedem Fall ein strafrechtliches Verfahren eingeleitet wurde? | 6 |
| 3.1 | Welche disziplinarrechtlichen Maßnahmen wurden im Einzelnen (ohne Zuordnung zu Person oder Hochschule) bei den 33 gemeldeten sexuellen Belästigungen in den Jahren 2018 bis 2022 ergriffen? | 6 |
| 3.2 | Wie viele Fälle hiervon wurden durch die Landesadvokatur bearbeitet und entschieden? | 6 |

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.3 | Wie viele Fälle hiervon wurden durch die Hochschule selbst bearbeitet und entschieden? | 6 |
| 4.1 | Wie werden die Opfer seitens der Hochschulen und des StMWK auf ihre Aussage in den disziplinarrechtlichen und strafrechtlichen Verfahren vorbereitet? | 6 |
| 4.2 | Welche Unterstützung, insbesondere vor der Landesadvokatur, steht ihnen durch Hochschule und StMWK zu? | 6 |
| 5.1 | Von wie vielen Fällen von sexuellen Übergriffen hat der Staatsminister für Wissenschaft und Kunst Kenntnis erlangt? | 6 |
| 5.2 | Von wie vielen Fällen von sexueller Belästigung hat der Staatsminister für Wissenschaft und Kunst Kenntnis erlangt? | 7 |
| 6.1 | Wann wurde das Schreiben zu den Mindeststandards zu Art. 25 Abs. 1 BayHIG an die Hochschulen versandt? | 7 |
| 6.2 | Welchen Inhalt hat das Schreiben (bitte Wortlaut nennen)? | 7 |
| 7.1 | Welche Hochschulen haben inzwischen Regelungen nach Art. 25 Abs. 1 BayHIG (bitte namentlich auflisten und prozentual angeben)? | 7 |
| 7.2 | Wie lauten die Regelungen der Hochschulen im Einzelnen? | 7 |
| | Anlage 1 | 8 |
| | Anlage 2 | 12 |
| | Hinweise des Landtagsamts | 275 |

Antwort

des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst

vom 27.07.2023

Vorbemerkung

a) Rechtslage

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Umgang mit Verdachtsfällen von sexueller Belästigung bzw. sexueller Gewalt, ganz unabhängig von ihrer strafrechtlichen Relevanz, zunächst in den Verantwortungsbereich der jeweiligen Hochschule fällt. Die Eigenverantwortung der Hochschulen wurde durch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) gestärkt. Das Gesetz bietet zugleich den Rahmen, in dem diese gestärkte Eigenverantwortung wahrgenommen wird.

Art. 25 Abs. 1 BayHIG verpflichtet die Hochschulen zum einen, Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze zu beschließen. Zum anderen haben die Hochschulen eine geeignete, befähigte und weisungsunabhängige Ansprechperson zu benennen.

Ziel dieser zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Neuregelung ist es, durch geeignete und klar geregelte Strukturen die Aufklärungsquote zu verbessern, eine etwaige Dunkelziffer aufzudecken und dadurch langfristig auch im Sinne einer abschreckenden Wirkung jeglichen Fällen sexueller Gewalt an Hochschulen entschieden entgegenzutreten. Die Schutznorm wurde insbesondere für Studierende eingeführt, da diese nicht unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen.

Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) hat vor diesem Hintergrund mit Schreiben vom 3. Mai 2023 Eckpunkte vorgegeben, die in den Grundsätzen der Hochschulen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt enthalten sein müssen (siehe Anlage 1).

Unberührt von den Regelungen des Art. 25 Abs. 1 BayHIG bleiben die bei nachgewiesener sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt von der Hochschulleitung zu veranlassenden disziplinar-, dienst- und arbeitsrechtlichen Sanktionen.

b) *Disziplinar-, dienst- und arbeitsrechtliche Pflichten der Hochschulen in Verdachtsfällen von sexueller Belästigung (§ 184i Strafgesetzbuch – StGB) bzw. sexuellen Übergriffen § 177 StGB)*

In Verdachtsfällen für die Erfüllung des Straftatbestands der §§ 184i bzw. 177 StGB ist zunächst zu unterscheiden, ob der oder die Verdächtige im Beamtenverhältnis oder in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt ist.

Ein Verstoß gegen § 177 StGB oder § 184i StGB im dienstlichen Kontext stellt für Beamtinnen und Beamte zugleich ein Dienstvergehen im Sinn von § 47 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) dar. Daher ist bei Vorliegen zureichender tatsächlicher Anhaltspunkte, die den Verdacht rechtfertigen, dass eine solche Straftat begangen wurde, durch die Hochschulleitung oder die Disziplinarbehörde ein Disziplinarverfahren gemäß Art. 31 Abs. 10 Satz 1 BayHIG i. V. m. Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Disziplinargesetz (BayDG) einzuleiten. In der Regel wird in einem solchen Fall die Landesadvokatur als Disziplinarbehörde gem. § 31 Zuständigkeitsverordnung

(ZustV) die Vertretung des Freistaates Bayern im Disziplinarverfahren übernehmen und ggf. die Ermittlungsbehörden informieren.

Im Fall des Verdachts gegen einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kommt ein Disziplinarverfahren nicht in Betracht. Hier hat die Hochschule die Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung zu prüfen.

Das StMWK ist in solchen Fällen weder Dienstvorgesetzter noch Disziplinarbehörde noch Arbeitgeber und daher am Verfahren nicht beteiligt.

c) Pflicht zur Information der Ermittlungsbehörden

Die Frage, ob die Hochschule verpflichtet ist, innerdienstlich bekannt gewordene Straftaten zur Anzeige zu bringen, ist getrennt von den disziplinar-, dienst- und arbeitsrechtlichen Pflichten der Hochschule zu betrachten:

Grundsätzlich besteht für Behörden, die keine Strafverfolgungsaufgaben wahrnehmen, sowie deren Beamte keine Anzeigepflicht. Vielmehr gilt grundsätzlich eine Verschwiegenheitspflicht (§ 37 Abs. 1 und 2 BeamStG).

Anders ist dies nur bei Verdacht auf Korruptionsdelikte (Ziffer 5. Korruptionsbekämpfungsrichtlinie, § 37 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 2 Satz 2 BeamStG), wenn sich eine Anzeigepflicht aus besonderen gesetzlichen Bestimmungen ergibt (z. B. § 6 Abs. 4 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG), oder in Fällen, in denen für jedermann eine Anzeigepflicht besteht (vgl. § 138 StGB).

Wenn die Hochschulleitung also innerdienstlich vom Verdacht der Begehung einer Straftat nach § 177 StGB oder § 184i StGB mit möglichem öffentlichen Interesse an der Strafverfolgung erfährt, ist sie rechtlich zur Anzeige nicht verpflichtet.

Die Entscheidung über eine Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden liegt somit – auch wenn ein Officialdelikt in Rede steht – in erster Linie bei der oder dem Geschädigten.

Dies gilt erst recht in Fällen des § 184i StGB, die zur Wahrung der Intimität nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich von dem oder der Betroffenen zur Anzeige gebracht werden müssen.

In den Eckpunkten des StMWK vom 3. Mai 2023 wird dennoch zum Ausdruck gebracht, dass das StMWK eine Information der Ermittlungsbehörden in eindeutig ermittelbaren und strafrechtlich eindeutig zu beurteilenden Fällen nach § 177 StGB bzw. nach § 184i StGB mit besonderer Tragweite klar befürwortet und erwartet.

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass Hochschulen mit Blick auf ihre Neutralitätspflicht im Disziplinarverfahren und den Grundsatz der Unschuldsvermutung (in dubio pro reo) bis zur rechtskräftigen Verurteilung keine strafrechtlich verbindliche Beratung von Betroffenen leisten können und dürfen. Dies gilt gleichermaßen für die oberste Dienstbehörde und die Landesadvokatur.

Die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG können Betroffene lediglich in allgemeiner Form beraten. Für eine konkrete rechtliche Beratung müssen Betroffene ggf. eine rechtsanwaltliche Beratung in Anspruch nehmen.

1.1 Wieso wurden bei acht gemeldeten sexuellen Übergriffen in den Jahren 2018 bis 2022 weniger als fünf disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen?

Unter Bezugnahme auf die bereits in der Beantwortung der ersten Schriftlichen Anfrage mit Schreiben vom 8. März 2023, Az. Ref. Z.6 – H2002/54/1, erläuterten datenschutzrechtlichen Belange wird die Frage wie folgt beantwortet:

Die Zahl der genannten Fälle, in denen die Hochschulen den objektiven Tatbestand des sexuellen Übergriffs nach § 177 StGB für möglicherweise erfüllt ansehen, zieht nicht zwangsläufig eine entsprechende Anzahl von Disziplinarverfahren nach sich. Dies kann nach Auskunft der Hochschulen folgende Gründe haben:

Wenn der bzw. die mutmaßliche Täter oder Täterin kein Beamter bzw. keine Beamtin war, sondern ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin oder der Hochschule überhaupt nicht angehört, scheidet die Einleitung eines Disziplinarverfahrens aus (vgl. Vorbemerkung Buchstabe b).

Zudem kann es vorkommen, dass der Hochschule mögliche Taten anonym, also ohne Nennung des mutmaßlichen Täters, angezeigt werden oder sich der behauptete Sachverhalt nicht ermitteln lässt.

1.2 Welche disziplinarrechtlichen Maßnahmen wurden im Einzelnen (ohne Zuordnung zu Person oder Hochschule) bei diesen Fällen ergriffen?

Nachdem es sich um besonders schutzwürdige personenbezogene Daten im Sinne des Art. 9 Datenschutz-Grundverordnung handelt, haben konkrete Angaben zum Ausgang von Disziplinarverfahren bei Fallzahlen, die kleiner als „5“ sind, zu unterbleiben, weil Rückschlüsse auf einzelne Personen und Fälle nicht ausgeschlossen werden können.

Gesetzlich vorgesehene Disziplinarmaßnahmen sind gem. Art. 6 Abs. 1 BayDG der Verweis (Art. 7 BayDG), die Geldbuße (Art. 8 BayDG), die Kürzung der Dienstbezüge (Art. 9 BayDG), die Zurückstufung (Art. 10 BayDG) und die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (Art. 11 BayDG). Entscheidungen über eine Disziplinarmaßnahme haben im pflichtgemäßen Ermessen zu ergehen, wobei insbesondere die Schwere des Dienstvergehens, der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn oder der Allgemeinheit, dem Persönlichkeitsbild und dem bisherigen dienstlichen Verhalten Rechnung zu tragen ist, Art. 14 Abs. 1 BayDG.

1.3 Wurden alle acht gemeldeten sexuellen Übergriffe disziplinarrechtlich durch die Landesadvokatur bearbeitet?

Siehe Vorbemerkung Buchstabe b sowie die Antwort zu Frage 1.1.

2.1 Wieso wurden bei acht gemeldeten sexuellen Übergriffen in den Jahren 2018 bis 2022 weniger als fünf strafrechtliche Verfahren eingeleitet?

Siehe Vorbemerkung Buchstabe c sowie die Antwort zu Frage 1.1.

2.2 Wurden alle acht gemeldeten Fälle durch die jeweilige Hochschule, das StMWK oder eine andere staatliche Stelle zur Anzeige gebracht?

Siehe Vorbemerkung Buchstabe a, b und c sowie die Antwort zu Frage 1.1.

2.3 Wer ist jeweils dafür verantwortlich, dass trotz Meldung der sexuellen Übergriffe (Offizialdelikt) nicht in jedem Fall ein strafrechtliches Verfahren eingeleitet wurde?

Siehe Vorbemerkung Buchstabe a, b und c sowie die Antwort zu Frage 1.1.

3.1 Welche disziplinarrechtlichen Maßnahmen wurden im Einzelnen (ohne Zuordnung zu Person oder Hochschule) bei den 33 gemeldeten sexuellen Belästigungen in den Jahren 2018 bis 2022 ergriffen?

Unter Bezugnahme auf Vorbemerkung b und die in der Antwort zu Frage 1.2 vorgetragenen Gründe kann Folgendes mitgeteilt werden: Als beamtenrechtliche Maßnahmen wurden förmliche Disziplinarmaßnahmen nach Art. 6 BayDG und Einstellung des Verfahrens gegen Auflage (durch die Landesadvokatur) ergriffen. Einzelne Fälle befinden nach Kenntnis des StMWK noch in Bearbeitung.

3.2 Wie viele Fälle hiervon wurden durch die Landesadvokatur bearbeitet und entschieden?

3.3 Wie viele Fälle hiervon wurden durch die Hochschule selbst bearbeitet und entschieden?

Die Fragen 3.2 und 3.3 werden gemeinsam beantwortet.

Aus den in der Antwort zu Frage 1.2 vorgetragenen Gründen kann Folgendes mitgeteilt werden: Ein Großteil der Fälle wurde, soweit es sich um Angehörige der Hochschule handelte, von den Hochschulen selbst bearbeitet. Einzelne Fälle wurden durch die Landesadvokatur bearbeitet und entschieden bzw. befinden sich dort in Bearbeitung.

4.1 Wie werden die Opfer seitens der Hochschulen und des StMWK auf ihre Aussage in den disziplinarrechtlichen und strafrechtlichen Verfahren vorbereitet?

4.2 Welche Unterstützung, insbesondere vor der Landesadvokatur, steht ihnen durch Hochschule und StMWK zu?

Die Fragen 4.1 und 4.2 werden gemeinsam beantwortet.

Siehe Vorbemerkung Buchstabe c.

5.1 Von wie vielen Fällen von sexuellen Übergriffen hat der Staatsminister für Wissenschaft und Kunst Kenntnis erlangt?

5.2 Von wie vielen Fälle von sexueller Belästigung hat der Staatsminister für Wissenschaft und Kunst Kenntnis erlangt?

Die Fragen 5.1 und 5.2 werden gemeinsam beantwortet.

Siehe Vorbemerkung Buchstabe a und b.

6.1 Wann wurde das Schreiben zu den Mindeststandards zu Art. 25 Abs. 1 BayHIG an die Hochschulen versandt?

6.2 Welchen Inhalt hat das Schreiben (bitte Wortlaut nennen)?

Die Fragen 6.1 und 6.2 werden gemeinsam beantwortet.

Siehe Vorbemerkung sowie Anlage 1.

7.1 Welche Hochschulen haben inzwischen Regelungen nach Art. 25 Abs. 1 BayHIG (bitte namentlich auflisten und prozentual angeben)?

7.2 Wie lauten die Regelungen der Hochschulen im Einzelnen?

Die Fragen 7.1 und 7.2 werden gemeinsam beantwortet.

Sämtliche staatlichen Hochschulen haben sich der Themenstellungen umfassend angenommen und bereits Vorgaben erlassen oder befinden sich derzeit im Prozess dazu (vgl. Anlage 2).

Das StMWK wird das wichtige Thema weiterhin eng im Blick behalten.

Anlage 1

Bayerisches Staatsministerium
für Wissenschaft und Kunst

Der Amtschef Abdruck

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, 80327 München

«Funktionsbezeichnung»
«Dienstbezeichnung»
«Titel» «Vorname» «Nachname»,
«Namenszusatz»
«Organisation__Name_vollständig»
«Organisation__Optionale_Adressangaben»

Postfach «Hauptadresse__Postfach»

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)
Z.6-V6131.0/97/10

München, 3. Mai 2023
Telefon: 089 2186 1928
Name: Frau Ebel

**Mindeststandards für die Grundsätze zum Schutz vor sexueller
Belästigung gemäß Art. 25 BayHIG**

Anlage: Zusammenstellung des Mindeststandards

«Briefanrede»

das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) wie auch das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungsgebot (Art. 3 Abs. 1 GG) verbieten Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt. Das neue Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) greift die daraus resultierende Schutzverpflichtung auf und verpflichtet die Hochschulen, Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze“ zu beschließen (Art. 25 Abs.1 S.1 BayHIG).

Ferner sollen die Hochschulen „mindestens eine geeignete und befähigte Ansprechperson bestellen, die im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden ist

Mit diesem Schreiben möchten wir zum einen an den Erlass entsprechender Richtlinien erinnern und zum anderen einige Anhaltspunkte zur Ausarbeitung der Grundsätze bereitstellen, die aus Sicht des StMWK als Mindestvorgaben zu verstehen sind, damit ein klares und transparentes Schutzsystem etabliert werden kann. Sofern noch nicht geschehen, bitten wir, die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst in die Umsetzung des Art. 25 Abs. 1 BayHIG mit einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Rolf-Dieter Jungk
Ministerialdirektor

Mindestvorgaben für die Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gemäß Art. 25 Abs. 1 BayHIG

1) Zielsetzung

Die von den Hochschulen beschlossenen Richtlinien sollen mehrere Zielsetzungen verfolgen, und zwar erstens die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für die Problematik der sexuellen Belästigung und der sexualisierten Gewalt, zweitens die Implementierung von Maßnahmen, die einer wirksamen Prävention dienen, und drittens die Festlegung eindeutiger Verfahrensregeln zur Intervention bei Verdachtsfällen bzw. von ggf. notwendigen Sanktionsmaßnahmen. Folgende Aspekte sollen daher in den jeweiligen Hochschulrichtlinien berücksichtigt werden:

2) Rechtliche Einordnung und klare Definition von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

a) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Für die Definition von „sexueller Belästigung“ dient § 3 Abs. 4 AGG als Ausgangspunkt. Danach ist sexuelle Belästigung „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“, das „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.“ Hierzu zählen „unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen.“

b) Strafgesetzbuch

Bei der Straftat der sexuellen Belästigung nach § 184i StGB handelt es sich um ein relatives Antragsdelikt, das nur auf Antrag verfolgt wird, soweit nicht die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält. Der

Wille des Opfers soll damit besondere Bedeutung haben. Gegen dessen ausdrücklichen Willen soll eine Straftat nach § 184i StGB grundsätzlich nur in Fällen von besonderer Tragweite zur Anklage gebracht werden.

Die Straftat des sexuellen Übergriffs nach § 177 StGB wird hingegen von Amts wegen verfolgt (Offizialdelikt).

3) Konkrete Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen

Wirksame Prävention beginnt damit, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für die unterschiedlichen Erscheinungsformen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt zu schärfen und die Thematik zu enttabuisieren. Dazu eignen sich verschiedenste Formate der Aufklärung und Information. Ein wirkungsvolles Präventionsinstrument stellen Workshops zur Aneignung von Selbstschutz- bzw. Abwehrstrategien dar, die dazu befähigen, Grenzverletzungen wahrzunehmen, Bedrohungen zu erkennen und diese offen zu artikulieren. Alle Mitglieder der Hochschule sollen außerdem explizit ermutigt werden, sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen und sich zur Wehr zu setzen bzw. Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung erlangen zu können. Um

dies zu gewährleisten, müssen von Seiten der Hochschule niederschwellig zu erreichende Anlaufstellen zur Verfügung stehen.

4) Anlaufstellen

Erste Anlaufstelle in Fällen von sexueller Belästigung ist die nach Art. 25 BayHIG eingesetzte Ansprechperson, jedoch können sich Betroffene selbstverständlich auch an andere Vertrauenspersonen in ihrer Hochschule oder an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden.

5) Anforderungen an die Qualifikation der Ansprechperson

Artikel 25 Abs. 1 BayHIG regelt, dass die Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt „geeignet“ und „befähigt“ sein soll, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können. Sinnvoll ist daher, eine Person in das betreffende Amt zu bestellen, die über psychologische, pädagogische und/oder juristische Vorerfahrung sowie praktische Erfahrung in der Beratung verfügt. Auch die Bestellung einer hochschulübergreifenden Ansprechperson für mehrere Hochschulen ist möglich. Darüber hinaus soll den jeweils ernannten Ansprechpersonen die Möglichkeit zur Schulung bzw. Weiterbildung im betreffenden Themenbereich gegeben werden.

6) Konkrete Interventionsstrategien bzw. Prozedere bei Verdachtsfällen

Die Hochschulleitungen verpflichten sich zu einem entschiedenen Vorgehen gegen sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt. Hierzu legen sie ein Verfahren fest, das sicherstellt, dass hinweisgebenden Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil erwächst und dass alle eventuell unternommenen Schritte soweit möglich mit der betroffenen Person abgestimmt werden. Dabei soll die Anonymität aller am Verdachtsfall Beteiligten in größtmöglichem Umfang gewahrt bleiben. Zudem muss darauf geachtet werden, dass zunächst immer der Grundsatz der Unschuldsvermutung zugunsten der belasteten Personen gilt. Sowohl Fälle sexueller Belästigung als auch Fälle sexueller Übergriffe durch Bedienstete des Freistaats Bayern stellen Dienstvergehen dar, die nach den Vorschriften des Bayerischen Disziplinalgesetzes (BayDG) geahndet werden. Das BayDG sieht als Disziplinarmaßnahmen den Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis vor. Die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme ergeht gemäß Art. 14 Abs. 1 BayDG nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Disziplinarmaßnahme ist insbesondere nach der Schwere des Dienstvergehens, der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit, dem Persönlichkeitsbild und dem bisherigen dienstlichen Verhalten zu bemessen. In Fällen, in denen es möglich erscheint, dass die Staatsanwaltschaft ein öffentliches Interesse an der Strafverfolgung bejaht (§ 184 i StGB), bzw. wenn der Tatbestand des sexuellen Übergriffs erfüllt sein könnte, hat die Hochschule die Ermittlungsbehörden einzuschalten.

Konkrete Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- Betreuung und Beratung der betroffenen Person
- Information der Hochschulleitung
- Durchführung eines Gesprächs mit der belasteten Person
- Prüfung des Vorfalls
- Ggf. Disziplinarverfahren mit entsprechenden Maßnahmen wie oben beschrieben

Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

7) Sanktionen

Bei der Festlegung der Sanktionen muss zum Teil unterschieden werden, ob diese gegenüber Beschäftigten oder gegenüber Studierenden erfolgen sollen.

Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

- mündliche oder schriftliche Belehrung der belasteten Person
- schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Geldbuße, Gehaltskürzung, Aberkennung des Ruhegehalts
- Versetzung, Suspendierung, Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Exmatrikulation
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung

8) Bestimmung des Geltungsbereichs der Grundsätze

Die beschlossenen Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gelten ausnahmslos für alle Mitglieder der Hochschulfamilie nach Art. 19 BayHIG, das heißt für alle Studierenden, aber auch für Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie für Gaststudierende, für das gesamte wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal, einschließlich Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten, sowie für Gäste und andere Dritte, die sich an der Hochschule aufhalten.

Anlage 2

Inhalt

| | |
|-------------------------------------------------|-----|
| Universitäten..... | 2 |
| Universität Augsburg..... | 2 |
| Universität Bamberg..... | 2 |
| Universität Bayreuth..... | 7 |
| Universität Erlangen-Nürnberg..... | 18 |
| LMU München..... | 31 |
| Technische Universität München | 31 |
| Technische Universität Nürnberg..... | 31 |
| Universität Passau | 33 |
| Universität Regensburg..... | 39 |
| Universität Würzburg..... | 47 |
| Hochschulen..... | 48 |
| Hochschule Ansbach | 48 |
| OTH Amberg-Weiden..... | 49 |
| Technische Hochschule Aschaffenburg..... | 58 |
| Technische Hochschule Augsburg..... | 72 |
| HAW Coburg..... | 72 |
| Technische Hochschule Deggendorf | 72 |
| Hochschule Hof..... | 81 |
| Technische Hochschule Ingolstadt | 85 |
| HAW Kempten | 99 |
| HAW Landshut..... | 106 |
| Hochschule München..... | 106 |
| Hochschule Neu-Ulm | 125 |
| Technische Hochschule Nürnberg | 125 |
| OTH Regensburg..... | 141 |
| Technische Hochschule Rosenheim | 153 |
| Hochschule Weihenstephan Triesdorf | 160 |
| Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt..... | 170 |
| Kunst- und Musikhochschulen..... | 170 |
| AdBK München | 170 |
| AdBK Nürnberg..... | 175 |

| | |
|--------------------|-----|
| HFF München | 204 |
| HMT München | 204 |
| HfM Nürnberg | 240 |
| HfM Würzburg..... | 251 |

Universitäten

Universität Augsburg

Die Universität hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Universität Bamberg

Grundsätze zum Schutz vor Sexualisierter¹ Belästigung und Gewalt an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

1. Verankerung des Schutzes vor sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Zielsetzung

Die Grundsätze zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sind in der Richtlinie [„Grenzen wahren“](#), die im März 2017 von der Universitätsleitung verabschiedet wurde und aktuell überarbeitet und aktualisiert wird, verankert. Die Richtlinie dient der Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking. Sie umfasst Beratungsangebote, Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung sowie Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen.

In Ergänzung zur Richtlinie „Grenzen wahren“ wird aktuell eine „Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter)

1 Die Universität Bamberg verwendet anstelle der Bezeichnung „sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt“ die Bezeichnung „sexualisierte Belästigung und Gewalt“. Die Verwendung dieser Begrifflichkeit soll verdeutlichen, dass es sich bei den jeweils umfassten Handlungen und Verhaltensweisen nicht um das Ausleben einer Sexualität handelt (der Begriff „sexuell“ würde dies umgreifen), sondern dass es darum geht, das Verhaltensweisen auf sexualisierte Weise instrumentalisiert werden.

Belästigung“ erarbeitet, welche die formale Handhabung von Beschwerden regelt, Verfahrensregeln festlegt und Sanktionsmaßnahmen spezifiziert (vgl. § 13 AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

2. Rechtliche Einordnung und klare Definition von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

Die Definition sexualisierter Belästigung in der universitären Richtlinie „Grenzen wahren“ nimmt sowohl Bezug auf § 3 Abs. 4 AGG sowie § 184i StGB. In der aktuellen Überarbeitung der Richtlinie wird die Bezeichnung von „sexuelle Belästigung“ zu „sexualisierter Belästigung“ geändert.

Belästigung allgemein bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexualisierte Belästigung im speziellen ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes; ferner unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Der Begriff der Belästigung ist zum einen geregelt in § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erfasst aber auch strafrechtlich relevantes Verhalten nach dem Strafgesetzbuch und weiteren gesetzlichen Regelungen.

Zusätzlich werden in der aktuellen Überarbeitung der Richtlinie „Grenzen wahren“ die Begriffe „Gewalt“ und „sexualisierte Gewalt“ explizit aufgenommen.

Gewalt bezeichnet jeden körperlichen und/oder seelischen Zwang gegenüber Menschen sowie alle bewussten, absichtlichen Handlungen, die Menschen, Tiere oder Dinge schädigen.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen.

3. Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen

Die Universität Bamberg möchte für all ihre Angehörigen ein respektvolles und rücksichtsvolles Studien- und Arbeitsklima schaffen. Um für das Thema sexualisierter Grenzverletzungen zu sensibilisieren und präventiv zu wirken werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, beispielsweise:

- Das Bereitstellen ausführlicher Informationen zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt auf einer eigenen [Website](#)
- Das Bereitstellen ausführlicher Handlungs- und Verhaltenshinweise für Betroffene, Vorgesetzte sowie Personen, die sexualisierte Grenzüberschreitungen beobachten
- Die Aufforderung an alle Universitätsmitglieder, sexualisierte Grenzverletzungen nicht hinzunehmen, ihre Grenzen aufzuzeigen und Hilfe/Beratung in Anspruch zu nehmen
- Die Aufforderung an Vorgesetzte, klar Stellung gegen jede Form von Grenzüberschreitung zu beziehen, im Arbeitsumfeld deutlich zu machen, dass sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht toleriert werden sowie die Aufforderung, sich für die Förderung eines respektvollen und Grenzen wahrenden Umgangs untereinander einzusetzen
- Niedrigschwellig zugängliche Beratungs- und Unterstützungsangebote entlang eines Leitsystems für [Studierende](#) und [Beschäftigte](#) (auch anonym via Kontaktformular)
- Sensibilisierungsveranstaltungen sowie online Anti-Bias-Trainings für neuberufene Professor*innen
- [Veranstaltungen](#) zum Thema sexualisierter Grenzverletzungen
- Niedrigschwellige [Austauschveranstaltungen](#) zu Diversity-Dimensionen
- [Selbstverteidigungskurse](#) für Studentinnen

4. Anlaufstellen

Nebst einer [Ansprechstelle](#) für Fragen des Schutzes vor Sexualisierter Belästigung und Gewalt gibt es eine Vielzahl an Beratungsangeboten, die [Studierende](#) und [Beschäftigte](#) der Universität in Anspruch nehmen können (bspw. Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Personalrat, uvm.). Darüber hinaus werden alle Personen ermutigt, sich bei erlebter Grenzverletzung an eine Vertrauensperson und/oder die jeweilige vorgesetzte Person zu wenden.

5. Anforderung an die Qualifikation der Ansprechperson

Die Ansprechperson bei Sexualisierter Belästigung und Gewalt nach Art. 25 Abs. 1 BayHIG verfügt über die notwendigen Vorerfahrungen sowie praktischen Erfahrungen für die Bedarfe der Position. Die berufene Person verfügt über einen Studienabschluss in Psychologie (M.Sc.), einen Studienabschluss in Kommunikationstraining, über langjährige Beratungserfahrungen (lösungs- und ressourcenorientiert Beratung, psychologischer Krisenberatung) sowie AGG-Kenntnis. Die berufene Person ist zugleich Ansprechperson für Antidiskriminierung Art. 25 Abs. 2 BayHIG.

6. Interventionsstrategien bzw. Prozedere bei Verdachtsfällen

Die Richtlinie „Grenzen wahren“ legt das Vorgehen bei (Verdachts-)Fällen von Grenzüberschreitungen fest. Sie definiert ein Maßregelungsverbot, sichert zu, dass aus der Meldung eines (Verdachts-)Falles keine Nachteile entstehen und legt den Fokus auf die Stärkung der Handlungsfähigkeit (Empowerment) der Betroffenen sowie das Finden niedrigschwelliger Lösungen. Die betroffene Person entscheidet über alle weiteren Schritte; sämtliche Schritte bei der Bearbeitung des Anliegens werden im Einvernehmen mit der betroffenen Person durchgeführt.

Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten der Beratungsstellen der Universität Bamberg sind:

- Betreuung, vertrauliche Beratung und Unterstützung betroffener Personen
- Ggf. Ergreifen von unmittelbaren Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person
- Gemeinsames Führen von Gesprächen mit der beschuldigten Partei
- Gemeinsames Finden niedrigschwelliger Lösungen
- Unterstützung bei der Beseitigung und Prävention/Verhinderung von Grenzüberschreitungen

Die Richtlinie zum Beschwerdeverfahren, die aktuell erarbeitet wird, umfasst Verfahrensweisen bei *formalen* (AGG-)Beschwerden und regelt die Verortung der Beschwerdestelle, die Sachverhaltsermittlung, die juristische Prüfung der Beschwerden, die Ergebnismitteilung sowie das Erlassen von Sanktionen/Ahndungen gemeinsam mit der Hochschulleitung.

7. Sanktionen

Im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens werden bei Feststellen eines Fehlverhaltens Vorschläge im Hinblick auf geeignete und angemessene Sanktionen getroffen, welche in einem Abschlussbericht an die Universitätsleitung kommuniziert werden. Die Universitätsleitung trifft die Entscheidung über die zu erlassenden Sanktionen, welche sich z.T. danach unterscheiden, ob die betreffende Person Student*in oder Mitarbeiter*in ist. Zu Sanktionen zählen beispielsweise eine Belehrung/Abmahnung, ein Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen, der Besuch von Schulungs-/Sensibilisierungsveranstaltungen, Hausverbot, die Einleitung von Disziplinarmaßnahmen, uvm.

8. Bestimmung des Geltungsbereichs der Grundsätze

In der aktuellen Überarbeitung der Richtlinie „Grenzen wahren“ sowie in der Richtlinie zum Beschwerdeverfahren erstreckt sich der Geltungsbereich auf alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg nach Art. 19 BayHIG.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Universität Bayreuth vom 15. Oktober 2020 in der Fassung der Änderung vom 9. Januar 2023

Präambel

Die Universität Bayreuth versteht sich als ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort. Als Grundlage hierfür pflegen die Hochschulangehörigen eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders sowie einen redlichen und respektvollen Umgang miteinander und mit Dritten. Diskriminierung und Belästigung durch Universitätsangehörige werden von der Universität Bayreuth nicht geduldet.

Die Universität Bayreuth fördert eine Kultur des Hinsehens. Hochschulangehörige sind aufgefordert, bei Fällen von Diskriminierung oder Belästigung, die zu ihrer Kenntnis gelangen, den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Konfliktlösung zu unterstützen.

Die Universität Bayreuth fördert einen Umgang, der es den von diskriminierendem oder belästigendem Verhalten betroffenen Personen ermöglicht, diese Vorgänge unter Berücksichtigung aller berechtigten Interessen zu adressieren.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie Maßnahmen zur Prävention und effektiven Gleichstellung zu ergreifen. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Bayreuth gemäß Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG). Sie gilt ebenso für alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Honorarprofessor*innen etc.) sowie für Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der Universität Bayreuth befinden. Sie gilt auch für alle Auszubildenden oder

sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen. Die Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Universität Bayreuth.

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und Belästigung von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Die Richtlinie umfasst unmittelbare und mittelbare Formen von Diskriminierung und Belästigung wegen

- a) rassistischer Gründe oder ethnischer Zuschreibungen
- b) des Geschlechts und der Geschlechtsidentität
- c) der sexuellen Identität
- d) der Religion oder Weltanschauung
- e) Beeinträchtigungen, die als Behinderung klassifiziert werden
- f) des Alters.

(2) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. 2 genannten Grund gilt als Diskriminierung.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in Abs. 2 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.

(5) Eine Diskriminierung nach Abs. 3 und Abs. 4 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.

(6) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer oder mehreren der in Abs. 2 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Sexuelle oder rassistische Belästigung ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Betroffenen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle oder rassistische Belästigung sind abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und das sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer digitaler Medieninhalte innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der Universität, die die Würde von Personen verletzen. Sexuelle oder rassistische Belästigung sowie Diskriminierung kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein. Keine sexuelle und rassistische Belästigung liegt dagegen vor, wenn das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen der in Satz 1 beschriebenen Inhalte zur Veranschaulichung im Rahmen von Lehrveranstaltungen und für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung geschieht.

(8) Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung, gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend.

§ 3 Allgemeines Verbot

(1) Benachteiligungen, die nicht im Sinne von § 2 Abs. 5 sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sind, sowie Belästigungen im Sinne von § 2 Abs. 6 und Abs. 7

Satz 1, sind zu unterlassen. Sie stören den Hochschulbetrieb und werden als Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten geprüft und sanktioniert.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und rechtlich überprüft werden.

(3) Diskriminierung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere wenn diese unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile stattfinden, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

§ 4 Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergreift die Universität Bayreuth geeignete und angemessene Maßnahmen dafür, dass die Ansprüche ihrer Mitglieder auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung respektiert und geschützt werden.

(2) Die Universität Bayreuth trifft die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der in § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personengruppen vor Diskriminierung und Belästigung. Sie ergreift die in § 5 formulierten positiven Maßnahmen und richtet die in § 6 genannten Verfahren ein.

(3) Wer als betroffene, potentiell betroffene oder unbeteiligte Person auf Diskriminierung, Belästigung oder die Würde von Personen verletzendes Verhalten hinweist, darf nicht benachteiligt werden (Maßregelungsverbot).

(4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den Beratungs- und Vertrauensstellen über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 5 Positive Maßnahmen

(1) Zur Sensibilisierung und Prävention sowie zur Förderung effektiver Gleichstellung werden insbesondere die folgenden grundlegenden Maßnahmen ergriffen:

- a) die Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Universität Bayreuth
- b) die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Antidiskriminierungsberatung, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Hochschulmitglieder in deutscher und englischer Sprache
- c) die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die in § 8 genannte Beschwerdestelle, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind
- d) die Durchführung von Schulungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Stellen und Personen mit Beratungsaufgaben
- e) die Einrichtung eines dauerhaften Arbeitskreises Antidiskriminierung zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Universität Bayreuth, der regelmäßig an die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity berichtet
- f) die Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung.

(2) Die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity ist insbesondere zuständig für die (Weiter-)Entwicklung der Maßnahmen in Abs. 1 sowie für

- a) die Entwicklung und das Vorschlagen weiterer Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen Bereichen der Universität
- b) die jährliche Evaluation der Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen
- c) die Auswertung der anonymisierten Beratungs- und Beschwerdefälle
- d) den jährlichen Bericht an die Hochschulleitung, den Senat und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und -maßnahmen.

§ 6 Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Universität Bayreuth richtet zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung zwei Verfahren ein: Im Beratungsverfahren leisten inneruniversitäre Stellen Beratung und Unterstützung der Betroffenen. Sie beziehen hierbei außeruniversitäre Stellen bei Bedarf mit ein. Betroffene haben daneben die Möglichkeit, im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eine Beschwerde bei der universitären Beschwerdestelle zu erheben. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

§ 7 Beratungsverfahren

(1) Die Servicestelle Diversity an der Universität Bayreuth informiert die von einer Diskriminierung oder Belästigung Betroffenen über das Beschwerdeverfahren, über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung und über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote.

(2) Die Beratung der Betroffenen übernehmen die Beratungsstellen der Universität Bayreuth und des Studentenwerks Oberfranken. Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung für die Einleitung des Beschwerdeverfahrens. Beratungsstellen in diesem Sinne sind:

- a) Beauftragte*r für das betriebliche Eingliederungsmanagement
- b) Beauftragte*r für die Familiengerechte Hochschule
- c) Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung
- d) EduCare-Koordinator*innen der Fakultäten
- e) Externe Konfliktberater*innen der Universität Bayreuth
- f) Frauenbeauftragte*r der Universität
- g) Frauenbeauftragte der Fakultäten
- h) Gleichstellungsbeauftragte*r für das nichtwissenschaftliche Personal
- i) Inklusionsbeauftragte*r der Universität Bayreuth
- j) Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
- k) Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- l) Personalrat

- m) Sprecherrat*rätin des Studierendenparlaments für Kultur, Campusgestaltung und Chancengleichheit
- n) Stabsabteilung Chancengleichheit
- o) Studentische Fachschaften
- p) Vertrauensperson der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten
- q) Zentrale Studienberatung.

3) Die in Abs. 2 lit. a., f., g., h., i., k., l., m. und p. genannten Beratungsstellen sind zugleich Vertrauensstellen im Sinne dieser Richtlinie. Die Vertrauensstellen können, wenn ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist, betroffene Personen auf deren Wunsch hin bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen unterstützen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten. Besteht für eine Vertrauensstelle bei der Ausübung der Aufgaben als Vertrauensstelle die Besorgnis eines Interessenkonflikts, so hat sie dies der Beschwerdestelle mitzuteilen. Im konkreten Verfahren ist sie in diesem Fall von der Funktion der Vertrauensstelle ausgeschlossen.

§ 8 Beschwerdeverfahren

(1) Die Universität Bayreuth richtet eine Beschwerdestelle ein. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 3 dieser Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG.

(2) Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei Personen. Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Beratungsstelle i.S. des § 7 Abs. 2 oder Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sein. Die Beschwerde führende Person kann bei der Einleitung des Verfahrens eine Präferenz angeben, mit welchem Mitglied der Beschwerdestelle sie interagieren möchte.

(3) Die Beschwerdestelle ist zur Neutralität verpflichtet.

(4) Die Beschwerdestelle soll möglichst leicht zugänglich sein.

(5) Die Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren durch, soweit nicht besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind.

§ 9 Einleitung des Beschwerdeverfahrens

(1) Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. Beschwerdeberechtigt sind alle in § 1 genannten Personen.

(2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und andere Beweismittel sollen, soweit vorhanden, beigelegt oder benannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Die Beschwerde ist in Textform oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Beschwerde führende Person kann sich dabei von einer Beratungsstelle nach § 7 Abs. 3 oder einer anderen Person ihres Vertrauens unterstützen lassen. Die Beschwerde muss die Person des*der Betroffenen erkennen lassen.

(4) Die Beschwerdestelle klärt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Sie weist auf bestehende Unterstützungsangebote nach § 7 Abs. 2 und Abs. 3 hin.

§ 10 Sachverhaltsermittlung

(1) Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen auf. Dazu muss sie den wesentlichen Inhalt der Beschwerde dem*der Beschwerdegegner*in mitteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme geben, die Beschwerde führende Person sowie Zeug*innen befragen.

(2) Befragungen der Parteien und Zeug*innen sollen getrennt erfolgen. Auf Wunsch können sich die Befragten von einer Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 begleiten lassen. Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von den Gesprächsteilnehmer*innen unterzeichnet.

(3) Die Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht. Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter haben. Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur Mediation und präventive Fortbildungen.

(4) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder wird es von einer Partei des Beschwerdeverfahrens schriftlich verlangt, so beruft die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommision ein. Diese verfasst auf der Grundlage des Abschlussberichts der Beschwerdestelle eine Erläuterung und umfassende Würdigung des Sachverhalts, welche als Bestandteil in den Abschlussbericht aufgenommen wird.

(5) Die Beschwerdekommision besteht aus mindestens drei Personen, die aufgrund ihrer spezifischen Kompetenz zur sachgerechten Aufklärung und Würdigung des Sachverhaltes beitragen können. Die Statusgruppen der Parteien müssen dabei jeweils vertreten sein. Mitglieder der Kommission können folgende Universitätsangehörige und Vertreter*innen der folgend genannten Stellen sein, soweit die Person nicht bereits als Beratungsstelle i.S. des § 7 Abs. 2 oder Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie oder als Beschwerdestelle i.S. des § 8 Abs. 2 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig wird oder tätig geworden ist:

- a) Universitätsangehörige mit akademischer oder mit spezifischer Sachkompetenz für den Beschwerdegegenstand
- b) Beauftragte*r für Familiengerechte Hochschule
- c) Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung
- d) Frauenbeauftragte der Universität und der Fakultäten
- e) Gleichstellungsbeauftragte*r
- f) Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

- g) Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- h) Personalrat
- i) Sprecherrat*rätin des Studierendenparlaments für Kultur, Campusgestaltung und Chancengleichheit
- j) Stabsabteilung Chancengleichheit
- k) Studierendenparlament
- l) Vertrauensperson der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten
- m) Vizepräsident*in für Internationalisierung, Chancengleichheit und Diversity

(6) Der Abschlussbericht wird bei Beteiligung von Beschäftigten und Auszubildenden zur weiteren Bearbeitung an die Personalabteilung übersandt, im Übrigen an die Rechtsabteilung.

§ 11 Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention

(1) Die entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan für studentische Angelegenheiten oder Personalangelegenheiten zuständige Abteilung der Zentralen Universitätsverwaltung prüft den Abschlussbericht juristisch, erstellt eine Stellungnahme hierzu, die auch zu der Frage von Sanktionen Stellung nehmen oder solche Sanktionen vorschlagen soll, und leitet den Vorgang entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit dem*der Präsident*in oder dem*der Kanzler*in zur Entscheidung zu.

(2) Präsident*in oder Kanzler*in treffen die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. Diese wird der Beschwerde führenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. Die Entscheidung ist zu begründen.

(3) Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung einzustufen ist, entscheiden Präsident*in oder Kanzler*in über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Diese sollen sowohl Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich Fehlverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist. Des Weiteren sollen im Rahmen der Präventionspflicht Maßnahmen getroffen werden, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.

(4) Liegt ein Konflikt vor, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Begründung der Entscheidung nach Abs. 2 um den Vorschlag von Konfliktlösungsmöglichkeiten ergänzt werden.

§ 12 Sanktionen

Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne dieser Richtlinie sind arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich zu überprüfen. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen. In diesem Fall wird geprüft, ob der Sachverhalt an die zuständige Strafermittlungsbehörde übergeben werden soll.

§ 13 Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten

Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr.1, Art. 5 Abs. 1 f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 16. Oktober 2020 in Kraft.*

*) Die Änderung beinhaltet folgende Inkrafttretens-Regelung: Diese Änderung tritt mit Wirkung vom 2. Januar 2023 in Kraft.

Anlage Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung

1. Dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen, soweit die Vorwürfe sich gegen eine*n Bedienstete*n der Universität bestätigen:

- a) beamtenrechtliche Konsequenzen bei Beamt*innen: Durchführung eines Disziplinarverfahrens mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (vgl. Art. 7 ff. Bayerisches Disziplinalgesetz);

- b) arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Beschäftigten (insb. Abmahnung, Kündigung, Vertragsauflösung).

2. Zivilrechtliche Konsequenzen:

- a) Erteilung eines Hausverbots (Art. 31 Abs. 12 BayHIG)
- b) Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung:
Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, § 823 Abs.1 BGB, sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung, § 826 BGB, Amtspflichtverletzung, § 839 BGB, Schmerzensgeld, § 249 BGB
- c) Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, § 15 AGG
- d) Beseitigungs- Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber den Benachteiligten, § 21 AGG.

3. Strafrechtliche Konsequenzen:

Sexuelle Belästigung, § 184 i StGB, Beleidigung, § 185 StGB, Üble Nachrede, § 186 StGB, Nötigung § 240 StGB.

4. Verwaltungsrechtliche Konsequenzen:

Ordnungsmaßnahmen nach § 17 der Immatrikulations-, Rückmelde- und Exmatrikulations-satzung der Universität Bayreuth (Immatrikulationssatzung) vom 10. August 2010 in der jeweils geltenden Fassung.

Universität Erlangen-Nürnberg

Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)

Präambel

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und das Universitätsklinikum Erlangen (UKER) setzen sich für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung als wesentlichen Bestandteil zur Realisierung von Chancengleichheit ein. In diesem Bewusstsein verpflichten sich die FAU und das UKER, ein Studien-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Alters, einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder der Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder belästigt wird. Die FAU und das UKER missbilligen neben den genannten Diskriminierungsmerkmalen zudem Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status. Die FAU und das UKER fördern eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert. Sie ergreifen Maßnahmen zum Schutz sowie zur Prävention vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Jedes Fehlverhalten verfolgen sie konsequent. Hierzu erlassen die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand die folgende Richtlinie.

§ 1 Ziele der Richtlinie

Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER. Sie informiert über Rechte und Pflichten und benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen. Sie regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde und legt einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der FAU und des UKER und für eingeschriebene Studierende der FAU. Sie gilt auch für externe Personen, die in diese beiden Institutionen weitgehend integriert sind, wie Praktikantinnen und Praktikanten, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, Hospitierende, Seminarteilnehmende, Promovierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, externe

Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Personen im Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren. Die Richtlinie gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen sowie für Beschäftigte von Fremdfirmen, die für die FAU und das UKER tätig sind.

(2) Diese Richtlinie findet Anwendung in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

(3) Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der FAU und des UKER (z. B. auch Anmietungen und Liegenschaften) sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der FAU und des UKER sowie bei universitätsbezogenen bzw. klinikumsbezogenen Funktionsausübungen.

§ 3 Begriffsbestimmung

Diskriminierung

(1) Eine Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals oder mehrerer schützenswerter Merkmale. Schützenswerte Merkmale sind nach § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibung, das Alter, eine Behinderung oder chronische Erkrankung, die sexuelle Orientierung oder die Religion oder Weltanschauung. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, unabhängig vom Motiv oder vom Vorliegen eines Vorsatzes. Auch Gedankenlosigkeit oder eine bislang gelebte Vorgehensweise (z. B. allgemeine Verwaltungspraxis) kann eine solche Diskriminierung zur Folge haben.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt

auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer und mehrerer in Absatz 1 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

(4) Eine Diskriminierung nach Abs. 1 bis 3 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Belästigung

(5) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der in Absatz 1 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung

(6) Eine sexuelle Belästigung ist, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Sexuelle Belästigung kann sich auf verschiedene Weise ausdrücken. Dazu gehören:

- fotografische Darstellungen oder verbale Äußerungen mit sexuellem Inhalt,

- sexistische oder sexuell anzügliche Werbung,
- sexistische oder sexualisierte Kommunikation jeglicher Art, wie sexuell motiviertes Anstarren, abwertende geschlechterstereotype Darstellungen, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- unerwünschter, unnötiger Körperkontakt,
- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche,
- sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z. B. Nötigung, Stalking sowie Anwendung von psychischer und/oder körperlicher Gewalt.

§ 4 Grundsätze

(1) Die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand sorgen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld und fordern alle Beschäftigten und Mitglieder dazu auf, konstruktiv daran mitzuwirken. Sie missbilligen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Dies gilt insbesondere für Fälle von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Arbeits-, Ausbildungs-, oder Studienplatz gegen nachgeordnete oder abhängige Personen und/oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben. Die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand gewährleisten mit dieser Richtlinie und dem Ergreifen von Präventions- und Sanktionsmaßnahmen den Schutz der genannten Personen vor entsprechenden Verhaltensweisen.

(2) Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. Sie schützen in ihrem Bereich vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Prävention. Wenn den in Satz 1 genannten Personen von Betroffenen Vorfälle gemeldet werden, sollte ein weiteres Vorgehen zur Unterbindung der diskriminierenden, belästigenden bzw. sexuell belästigenden Handlungen weitgehend im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Ebenso klären die in Satz 1 genannten Personen die Betroffenen über ihr Recht zur Inanspruchnahme

von Beratungsleistungen nach § 6 sowie über die Möglichkeit der Beschwerde im förmlichen Verfahren nach § 7 auf. Die in Satz 1 genannten Personen können sich ihrerseits ebenso von den Anlauf- und Beratungsstellen (vgl. § 6) sowie der Beschwerdestelle der FAU bzw. des UKER (vgl. § 7) beraten lassen.

(3) Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei einer Lösungsfindung zu unterstützen.

(4) Alle in § 2 Absatz 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die FAU und das UKER von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Chancengleichheit geprägte Arbeits-, Ausbildungs- und Studienorte sind und bleiben.

§ 5 Beschwerderechte

Jede Person gemäß § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie, die sich diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, hat das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzureichen (vgl. § 7). Von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die FAU und das UKER tragen dafür Sorge, dass ihnen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine Nachteile entstehen.

§ 6 Anlauf- und Beratungsstellen

(1) Jede Person gemäß § 2 Absatz 1, die sich diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich für eine vertrauliche Beratung und Unterstützung an eine Anlauf- und Beratungsstelle sowie Interessensvertretung der FAU bzw. des UKER wenden:

FAU

Studierende

- Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte
- Büro für Gender und Diversity
- Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerkes
- Studierendenvertretung / Referat gegen Diskriminierung und Rassismus (Anti-DisRa) / Referat Queer (Verweisberatung)
- Referat S - International: Beratung internationale Studierende
- Beauftragte/-r für behinderte und chronisch kranke Studierende
- Betriebsärztlicher Dienst (Medizinische Fakultät)
- Familienservice

Wissenschaftliches Personal oder wissenschaftlich tätige Personen

- Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte
- Büro für Gender und Diversity
- Personalrat
- Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Referat S - International: Welcome Centre für Internationale Doktoranden und Wissenschaftler
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r der FAU
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

Nichtwissenschaftliches Personal

- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Konfliktberatungsstelle FAU
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r der FAU

- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

UKER

Wissenschaftliches Personal

- Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r des UKER
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

Nichtwissenschaftliches Personal des Universitätsklinikums

- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r des UKER
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

(2) Die Anlauf- und Beratungsstellen der FAU und des UKER leisten eine grundlegende vertrauliche Erst- und Verweisberatung.² Sie klären das Beratungsanliegen und den Beratungsbedarf der von Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung betroffenen Personen und leisten ein lösungsorientiertes Erstberatungsgespräch. Sie bieten Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an und klären über das Schlichtungsverfahren (vgl. Absatz 5) und das förmliche Beschwerdeverfahren (vgl. § 7) auf. Bei Bedarf verweisen sie an weitere geeignete, spezialisierte interne oder externe Beratungs- und Unterstützungsstellen oder es wird ihnen eine dortige Beratung vermittelt.

² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung, Berlin.

(3) Die betroffenen Personen haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens, auch von außerhalb der FAU bzw. des UKER, begleiten zu lassen.

(4) Neben den Anlauf- und Beratungsstellen der FAU bzw. des UKER (vgl. Absatz 1) sowie der offiziellen Beschwerdestelle der FAU und des UKER (vgl. § 7 Absatz 2) steht es den betroffenen Personen frei, sich an außeruniversitäre Beratungsstellen oder Personen ihres Vertrauens zu wenden. Diese sind auf der Internetseite des Büros für Gender und Diversity der FAU und den Seiten des Dezernats Personalwirtschaft des UKER zu finden.

(5) *FAU*: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen der FAU ein Verfahren zur Schlichtung durch die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen oder die Konfliktberatungsstelle FAU anraten. Sollte die verursachende Person eine Studentin oder ein Student sein, wird die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät durchgeführt. Dieses Schlichtungsverfahren wird von der jeweiligen Schlichtungsstelle in die Wege geleitet und kann nur im gegenseitigen Einverständnis der Konfliktparteien stattfinden.

UKER: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen des UKER ein Verfahren zur Schlichtung durch die Beschwerdestelle des UKER anraten, die das Schlichtungsverfahren in die Wege leitet. Dies kann nur mit Einverständnis beider Parteien stattfinden.

§ 7 Beschwerdeverfahren

(1) Die Beschwerde hat das Ziel, der FAU und dem UKER ein Fehlverhalten nach § 3 dieser Richtlinie zur Kenntnis zu bringen, damit im Falle der Feststellung einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung gemäß § 3 alle gebotenen Maßnahmen ergriffen werden können, um eine andauernde Benachteiligung zu beenden und eine Wiederholung der diskriminierenden, belästigenden oder sexuell belästigenden Verhaltensweisen oder Ereignisse für die Zukunft zu unterbinden.

(2) Die förmliche Beschwerde ist durch die beschwerdeführende Person entweder an die Beschwerdestelle der FAU (Referat P6 – Rechtsangelegenheiten der Abteilung P) oder an die Beschwerdestelle im Dezernat Personalwirtschaft des UKER zu richten. Sie ist entweder schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären.

(3) Die Beschwerde muss die als diskriminierend, belästigend oder sexuell belästigend empfundenen Ereignisse beschreiben. Mögliche Beweismittel, Zeuginnen und Zeugen sollen, sofern vorhanden, aufgenommen werden. Außerdem soll mitgeteilt werden, wer über den Vorfall informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person über die Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren. Die beschwerdeführende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Klagefrist von zwei Monaten gem. § 15 AGG auswirkt.

(5) *FAU*: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist und ein Schlichtungsverfahren bislang nicht eingeleitet wurde, kann die Beschwerdestelle der FAU ein Verfahren zur Schlichtung durch die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen oder die Konfliktberatungsstelle FAU anraten. Sollte die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner eine Studentin oder ein Student sein, wird die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät durchgeführt. Dieses Schlichtungsverfahren wird von der jeweiligen Schlichtungsstelle in die Wege geleitet und kann nur im gegenseitigen Einverständnis der Konfliktparteien stattfinden.

UKER: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, kann die Beschwerdestelle den Parteien anraten, das bei ihr anhängige Beschwerdeverfahren als Schlichtungsverfahren fortzuführen. Dies ist jedoch nur mit Einverständnis beider Parteien möglich.

(6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung erforderlich sind. Sie ist zudem berechtigt, zur sachgerechten Beurteilung fachkompetente Beratung (z.B. durch Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, das Büro für Gender und Diversity oder weitere Anlauf- und Beratungsstellen) einzuholen, sofern diese Personen nicht bereits als Anlauf- und Beratungsstellen i. S. des § 6 mit dem Fall befasst waren.

(7) Die Beschwerdestelle fordert die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner unter Angabe des vollständigen Sachverhalts auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde zu äußern. Diese Frist soll zwei Wochen nicht überschreiten.

(8) Die Stellungnahme der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist der beschwerdeführenden Person als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben. Auf dieser Grundlage wird durch die Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ab Eingang der Stellungnahme ein persönliches Gespräch mit der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner geführt. Die oder der Dienstvorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Auf Wunsch der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners kann eine Person ihres oder seines Vertrauens teilnehmen.

(9) Die jeweilige Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Sie kann unter Wahrung des Datenschutzes und der Verhältnismäßigkeit etwaige Dokumente einsehen und Zeuginnen und Zeugen anhören. Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle an der FAU der Präsidentin / dem Präsidenten oder der Kanzlerin / dem Kanzler der FAU und die Beschwerdestelle am UKER der / dem Ärztlichen oder der / dem Kaufmännischen Direktorin / Direktor das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen sowie ggf. notwendige Sanktionen vor.

(10) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung, wird das Verfahren eingestellt. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen.

(11) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung. Aus Beweisgründen empfiehlt sich dafür die Schriftform.

(12) Die Präsidentin / der Präsident oder die Kanzlerin / der Kanzler der FAU bzw. die / der Ärztliche Direktor / Direktorin oder die / der Kaufmännische Direktor / Direktorin des UKER entscheidet über weitere arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß § 8 dieser Richtlinie und leitet diese ggf. ein.

(13) Im Beschwerdeverfahren kann die beschwerdeführende Person die Beschwerde zurücknehmen. Dies führt zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens.

§ 8 Konsequenzen, Sanktionen und Regress

(1) Liegt ein Fall von Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung vor, hat die Präsidentin / der Präsident oder die Kanzlerin / der Kanzler der FAU bzw. die / der Ärztliche Direktor / Direktorin oder die / der Kaufmännische Direktor / Direktorin des UKER geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu dessen Unterbindung zu ergreifen. Diese sind u.a. für

Studierende

- Gespräch mit der oder dem Studiengangsverantwortlichen oder der Studiendekanin bzw. dem Studiendekan,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die FAU bzw. das UKER,
- Exmatrikulation.

Beschäftigte

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Er- oder Abmahnung,
- Um- oder Versetzung,

- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug des Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die FAU bzw. das UKER.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 2 Absatz 1 richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

(2) Wird die FAU oder das UKER wegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so können die FAU und das UKER die beschuldigte Person aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 9 Präventionsmaßnahmen

(1) Durch die Bekanntgabe dieser Richtlinien möchten die FAU und das UKER alle Personen gem. § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie aufklären und dafür Sorge tragen, dass Fälle von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung nicht ignoriert oder toleriert werden.

(2) Die FAU und das UKER treffen vorbeugende Maßnahmen, insbesondere durch

- Sensibilisierung der institutionsinternen Öffentlichkeit für die Problematik von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung im Arbeits- und Studenumfeld,
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung,
- Fortbildungen für Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre sowie für Anlauf-, Beratungs- und die Beschwerdestellen.

(3) Die FAU und das UKER verpflichten sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Anlauf- und Beratungsstellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie den Sachverhalt, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 11 Inkrafttreten und Bekanntmachung

(1) Die Richtlinie tritt am 01.06.2021 in Kraft und gilt bis zum Widerruf durch die Universitätsleitung oder den Klinikumsvorstand.

(2) Allen Personen gem. § 2 Absatz 1 wird diese Richtlinie in geeigneter Form durch die Universitätsleitung bzw. den Klinikumsvorstand bekannt gegeben.

LMU München

Die Universität hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Technische Universität München

Die Universität hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Technische Universität Nürnberg

Die Universität hat Folgendes mitgeteilt:

Die Technische Universität Nürnberg (UTN) wurde zum 01.01.2021 gegründet und befindet sich noch über einen längeren Zeitraum hinweg im Aufbau. Derzeit sind

noch nicht alle Personengruppen an der UTN vertreten und auch noch nicht alle geplanten Gremien eingerichtet, so dass auch damit verbundene Funktionen noch nicht besetzt sind. Z.B. sind die ersten Studierenden für das Wintersemester 2023/2024 vorgesehen und die Wahl der Personalvertretung wird derzeit vorbereitet.

Aus diesem Grund ist die Erstellung der Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt zu einem späteren Zeitpunkt an der UTN vorgesehen, wenn auch für alle Personengruppen speziell für Konflikte am Arbeitsplatz, in Forschung, Lehre und im Studium, die auf Mobbinghandlungen, Diskriminierung und sexueller Belästigung insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen beruhen, entsprechende Regelungen getroffen und Verfahrenswege festgelegt werden können. Betroffenen soll dabei sowohl der Weg der informellen anonymen Beratung als auch einer offiziellen, nichtanonymen Beschwerde offenstehen.

Nach aktuellem Stand soll im Herbst 2023 die ausgeschriebene Stelle für Diversity, Equity, Inclusion besetzt werden; dort ist die Erstellung der o.g. Grundsätze angedacht. Zudem wird aktuell an der UTN ein „Diversity, Equity and Inclusion (DEI): Action Plan 2023-2025“ erarbeitet und noch im Juli 2023 verabschiedet.

Derzeit ist als Ansprechperson, die auf den Schutz der Mitglieder der UTN vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gemäß Art. 25 BayHIG hinwirkt, der Kanzler benannt.

Die UTN sieht bei Konflikten am Arbeitsplatz, in Forschung, Lehre und im Studium, die auf Mobbinghandlungen, Diskriminierung und sexueller Belästigung beruhen, nachfolgende mögliche Beteiligte vor, wobei die Vorgesetzten schrittweise miteinbezogen werden können:

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <i>für das wissenschaftliche Personal (Forschung und Lehre):</i> | <i>Für Studierende – ab Herbst 2023 –</i> | <i>Für das wissenschaftsstützende Personal:</i> |
| <i>Dienstvorgesetzte/r oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle</i> | <i>Referentin DEI (angesiedelt bei UTN School of Students and Young Researchers, StaRs)</i> | <i>Dienstvorgesetzte/r oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle</i> |
| <i>Chair des Departments</i> | <i>Head of StaRs</i> | <i>Ab Herbst 2023: Referentin DEI (angesiedelt bei UTN School of Students</i> |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| | | <i>and Young Researchers, StaRs)</i> |
| <i>Gründungspräsident der UTN; Gründungsvizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales</i> | <i>Gründungsvizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales</i> | <i>Kanzler der UTN</i> |

Universität Passau

Leitlinien Fairplay

Einleitung

Die Universität Passau ist dem Menschenwürdebild der Verfassung des Freistaates Bayern und des Grundgesetzes verpflichtet und schreitet konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen ein. Ein sicheres und möglichst konfliktfreies Umfeld ist unentbehrliche Voraussetzung für den Erfolg ihrer Mitglieder in Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützenden Funktionen.

Die folgenden Leitlinien sollen den vertrauensvollen Umgang miteinander, kollegiales Verhalten, reibungslose Verfahrensabläufe sowie ein motivierendes und effizientes Arbeitsklima fördern.

Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking belasten das Arbeitsklima erheblich und haben für die Opfer häufig schwerwiegende persönliche Folgen. Als Universität übernehmen wir Verantwortung für unsere Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierenden, bieten Hilfe an und zeigen Wege aus der Krise. Vor allem aber wollen wir an der Universität

Passau Rahmenbedingungen dafür schaffen, Konflikten zu begegnen, bevor daraus Krisen werden.

Nur zum Teil kann dies durch schriftlich festgesetzte Verhaltensregeln gelingen. Fair-play ist vor allem eine Art zu denken, zu der wir Sie alle ermutigen. Wir bitten Sie, mit uns gemeinsam persönlich und aktiv ein Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und der offenen Kommunikation zu gestalten. Gelingt uns dies, schaffen und erhalten wir eine Arbeitsatmosphäre, die es jeder und jedem von uns erlaubt, ihre und seine Potenziale optimal zu nutzen.

1. Geltungs- und Anwendungsbereich

Diese Leitlinien gelten für alle Mitglieder der Universität Passau. Sie finden Anwendung bei Konflikten, die aus dem Studium bzw. der Tätigkeit an der Universität Passau heraus entstehen und von den Betroffenen als Verletzung ihrer Würde oder Persönlichkeitsrechte empfunden werden. Verhaltensweisen, die Konflikte im genannten Sinne auslösen, sind insbesondere Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking.

2. Gemeinsame Pflichten

Alle Mitglieder der Universität Passau sind verpflichtet, durch ihr Verhalten zu einem positiven Klima in Lehre, Forschung, wissenschaftsunterstützenden Diensten, zentralen Einrichtungen und Verwaltung beizutragen und den Arbeitsfrieden zu erhalten.

Insbesondere haben die Mitglieder der Universität Passau

- die Würde und Persönlichkeit der anderen Mitglieder zu respektieren;
- höfliche und respektvolle soziale Umgangsformen gegenüber den anderen Mitgliedern zu wahren; und
- auf Probleme und Konflikte zu achten und diese frühzeitig anzusprechen. Die Mitglieder der Universität wirken Konflikten entgegen, indem sie
- sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung und Offenheit bemühen;

- Konflikte mit Einzelpersonen oder Gruppen ansprechen und eine Lösung dieser Konflikte fördern;
- betroffene Kolleginnen und Kollegen sowie Studierende unterstützen und dazu ermutigen, eine Lösung des Konflikts einzuleiten; und
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen.

3. Beschwerderecht – Vertrauenspersonen

Betroffene Mitglieder der Universität, die sich Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Stalking ausgesetzt sehen oder sich in vergleichbaren Konfliktsituationen befinden, haben das Recht, sich insbesondere an folgende Anlaufstellen zu wenden, eine oder mehrere Vertrauenspersonen zu bestimmen und sich von ihnen beraten zu lassen:

- Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten;
- Leitung der Fakultät;
- Vertreterin oder Vertreter des Konvents der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Vertreterin oder Vertreter der Fachschaft;
- Personalrat;
- Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Fakultätsfrauenbeauftragte;
- Schwerbehindertenvertretung.

www.uni-passau.de/universitaet/leitung-und-gremien

4. Verfahren zur Konfliktlösung

Konflikte sollten nach Möglichkeit zunächst zwischen den Beteiligten angesprochen und gelöst werden. Soweit ein Gespräch zwischen den Beteiligten nicht zustande kommt oder zu keinem Erfolg führt, steht Betroffenen folgendes Verfahren zur Verfügung:

4.1. Anhörung der Beteiligten

Um einen Konflikt beizulegen, wenden sich Betroffene und/oder ihre Vertrauensperson an die unmittelbaren Vorgesetzten der betroffenen Person oder ein Mitglied der Fakultätsleitung. Sollten diese Personen selbst an dem Konflikt beteiligt sein, werden die nächsthöheren Vorgesetzten beteiligt (im weiteren Text nur noch ‚Vorgesetzte‘).

Die absolute Vertraulichkeit einer Kontaktaufnahme ist von Vorgesetzten unbedingt sicherzustellen.

Sobald Vorgesetzte auf diesem Weg von dem Konflikt Kenntnis erhalten oder selbst den Verdacht haben, dass ein Konflikt vorliegt, hören sie unverzüglich die am Konflikt Beteiligten an, ermitteln den Sachverhalt und nehmen eine Einschätzung des Falles vor.

4.2. Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten und Einleiten entsprechender Maßnahmen

Nach Anhörung der an einem Konflikt Beteiligten suchen die Gesprächspartnerinnen oder -partner gemeinsam umgehend nach möglichen Lösungen. Der oder die Vorgesetzte ergreift daraufhin in Absprache mit der betroffenen Person und, soweit benannt, der Vertrauensperson geeignete Maßnahmen, um den Konflikt zu lösen.

Als geeignete Maßnahmen bieten sich insbesondere an:

- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten;
- organisatorische Maßnahmen; und
- Information der Betroffenen über geeignete interne und externe Beratungsstellen.

4.3. Weitere Maßnahmen

Bleiben die auf Stufe 2 eingeleiteten Maßnahmen aus Sicht der betroffenen Person nach sechs Wochen erfolglos, wird auf deren Wunsch von den Vorgesetzten ein Gespräch vereinbart, um eine möglichst abschließende Lösung zu finden.

An diesem Gespräch nehmen in der Regel teil:

- Beschwerdegegnerin / Beschwerdegegner;
- Vorgesetzte;
- Präsidentin, Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten, Kanzler oder der Leiter der Personalabteilung im Auftrag des Kanzlers, Personalratsvorsitzender oder ein anderes Personalratsmitglied (sofern von Art. 4 BayPVG erfasste Beschäftigte an dem Konflikt beteiligt sind);
- Vertrauensperson; und
- die betroffene Person, wenn sie dies wünscht.

Soweit die betroffene Person nicht an dem Gespräch teilnimmt, muss eine Vertrauensperson benannt werden.

Als geeignete Maßnahmen bieten sich insbesondere an:

- Regelungen zum persönlichen Umgang miteinander;
- Nachdrückliche Ermahnung durch Vorgesetzte, das Verhalten zu ändern;
- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Beteiligten mit dem Ziel eines kooperativen Miteinanders;
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen;
- Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen;
- externe Mediation.

Der Beschwerdegegnerin und Beschwerdegegner sind rechtzeitig vor diesem Gespräch über das weitere Vorbringen der betroffenen Person schriftlich zu informieren.

5. Rechte und Pflichten

Alle an dem Verfahren beteiligten Personen bewahren Stillschweigen. Die Regelungen des AGG und der Dokumentationspflichten der Universität Passau, die sich aus anderen Vorschriften ergeben, bleiben unberührt.

6. Prävention

Die Universität Passau informiert alle ihre Mitglieder über diese Leitlinien. Sie unterstützt entsprechende Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte und fordert alle Führungskräfte dazu auf, regelmäßig Jahresgespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzuführen, die sich dafür anbieten, Konflikte anzusprechen (Informationen unter www.uni-passau.de/bereiche/beschaefigte/personal-von-a-bis-z/ beim Punkt „Jahresgespräch“). Die Universität Passau hält eigene Mediatorinnen bzw. Mediatoren oder entsprechende externe Fachkräfte zur Konfliktlösung vor.

Begriffsdefinitionen

Mobbing ist das systematische, wiederholte und regelmäßige Schikanieren. Wird in der Hierarchie von oben nach unten gemobbt, spricht man von „Bossing“, in die andere Richtung von „Staffing“. Die sachliche Auseinandersetzung untereinander, die zur gemeinsamen Aufgabenerfüllung notwendig ist, ist kein Mobbing. Beispiele für Mobbing sind das Verleumden, das Verbreiten von Gerüchten, absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder absichtliche Desinformation, Drohungen und Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität, unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie die Übertragung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Diskriminierung meint insbesondere die Benachteiligung oder Herabwürdigung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in mündlicher oder schriftlicher Form oder durch entsprechende Handlungen (siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten wie unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze mit sexuellem Bezug sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Stalking wird definiert als das systematische und wiederholte Verfolgen, Belästigen und Terrorisieren eines Menschen. Stalking bedroht seine Sicherheit und beeinträchtigt ihn schwerwiegend in seiner Lebensgestaltung.

Universität Regensburg

Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg (gemäß Art. 25 Abs. 1 ³BayHIG)

1. Präambel

Sexuelle Belästigungen oder die Ausübung sexualisierter Gewalt von und gegenüber Universitätsmitgliedern, gehören zu den Verletzungen der grundgesetzlich geschützten Menschenwürde (Art. 1 und 3 GG) und werden an der Universität Regensburg (UR) nicht toleriert. Die UR trägt durch präventive und reaktive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bei, indem sie

- alle Mitglieder hinsichtlich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sensibilisiert,
- Betroffene bei der Durchsetzung ihres Beschwerde- und Anzeigerechts aktiv unterstützt,
- sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sanktioniert und

Strafrechtlich relevante Tatbestände werden umgehend zur Anzeige gebracht. Die folgenden Informationen dienen der Einschätzung von Phänomenen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und zeigen effektive und offensive Handlungsoptionen für betroffene Personen auf.

2. Geltungsbereich

Unbeschadet der Rechte und Pflichten von Universitätsmitgliedern, die sich durch übergeordnete verbindliche Normen ergeben (Arbeitsrecht, Beamtenrecht etc.) gelten diese Grundsätze für alle Personen, die an der UR – ggf. auch nur vorübergehend oder gastweise – Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsaufgaben nachgehen

³ Der Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der UR ist in einem eigenen Dokument „Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg“ geregelt.

oder dort als Fremdfirmenangehörige Leistungen erbringen. Bei Vorfällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, auch solchen, in denen Abhängigkeitsverhältnisse eine Rolle spielen, sind sie verbindlich heranzuziehen.

3. Prävention

Alle Mitglieder der Universität tragen durch persönliche Interventionen (Einmischung ins Geschehen, Hinweise an die Beschwerdestellen) zum Schutz der Betroffenen bei, wenn sie Zeug*innen sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt werden.

Dienstvorgesetzte sensibilisieren ihre Mitarbeiter*innen für das Thema.

Seit Anfang 2023 ist die Referent*in für Antidiskriminierung & Diversity offizielle Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (BayHIG Art. 25). Fortbildungsangebote zum Thema Sensibilisierung für und Prävention von Sexismus und sexueller Belästigung (für Studierende, für den wissenschaftlichen Mittelbau inkl. Doktorand*innen und für Professor*innen) gehören zu ihrem Aufgabengebiet.

Die 2020 eingerichtete Antidiskriminierungsstelle fungiert als Beratungs- und Beschwerdestelle für alle von Diskriminierung betroffenen Mitglieder der UR und bietet statusgruppenspezifische Workshops und Informationen rund um Diskriminierung an. Zusätzlich gibt es auf dem Diversity-Portal der UR für die Diskriminierungsdimensionen gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Charta der Vielfalt jeweils einen Bereich, in dem die verschiedenen Maßnahmen, Initiativen, Kooperationen und Verweise fachgerecht zugeordnet sind. Auch aktuelle Informationen werden hier zuverlässig bekannt gemacht.⁴

Die Koordinationsstelle Chancengleichheit und die Gleichstellungsstelle sind über ihre Druckerzeugnisse und Webseiten an der Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Frauen federführend beteiligt. Zu den Aktivitäten der Koordinationsstelle Chancengleichheit und der Gleichstellungsstelle gehört auch die Organisation von Fortbildungs- und

⁴ <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.htm>

Trainingsformaten zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit ist mit Organisationen in Regensburg in Kontakt, die Selbstverteidigungs- oder Selbstbehauptungskurse anbieten.⁵

Außerdem werden im Sportzentrum der UR für alle Angehörigen der UR regelmäßig Selbstverteidigungskurse angeboten.⁶

4. Rechtliche Einordnung und klare Definition von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

a) Sexuelle Belästigung laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wegweisend für das Verständnis sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ist die Rechtsauffassung des AGG, das sexuelle Belästigungen in § 3 Abs. unter Diskriminierungen (Benachteiligungen) subsumiert und folgendermaßen definiert:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch

- sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- 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.“

Damit sind alle sexuell konnotierten verbalen, nonverbalen und körperlichen Annäherungen, die als unerwünscht, grenzüberschreitend, bedrohlich, abwertend oder demütigend empfunden werden, als sexuelle Belästigung einzuordnen.

Für Erfahrungen sexueller Belästigungen im beruflichen Umfeld gilt auf jeden Fall das Beschwerderecht. Seine Ausübung hängt jedoch vom Willen der betroffenen Personen ab.

⁵ <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/frauenbeauftragte/index.html> / <https://www.uniregensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

⁶ https://hochschulsport.uni-regensburg.de/angebote/aktueller_zeitraum/_Selbstverteidigung.html > Selbstverteidigung und Selbstbehauptung

b) Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt laut Strafgesetzbuch
Straftatbestände gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im 13. Abschnitt des
Strafgesetzbuchs (StGB §§ 174 bis 184) geregelt.

Dazu gehört auch die sexuelle Belästigung, insofern sie mit einer sexuell bestimmten
körperlichen Berührung einhergeht. Sie kann Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren oder
eine Geldstrafe nach sich ziehen, wird allerdings in der Regel nur auf Antrag/An-
zeige verfolgt. (§ 184i StGB) Unter dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ werden sexu-
elle Handlungen ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der davon
betroffenen Person gefasst (§ 177 Abs 1 und 2 StGB). Sie gelten als Officialdelikte,
werden von Amts wegen verfolgt und mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu
fünf Jahren belegt. Das Strafmaß richtet sich nach Art und Grad der Gewaltausübung
und der Einwilligungsfähigkeit des Opfers.

5. Optionen für von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffene Personen an der UR

Von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffenen Personen steht der
Weg einer **informellen anonymen Beratung** oder einer **offiziellen, nichtanonymen
Beschwerde** offen, wobei eine Beratung in eine Beschwerde münden kann.

a) Beratung

Aufgabe der beratenden Stellen ist es, der betroffenen Person eine Möglichkeit zu
bieten, sich auszusprechen und sie über Formen der Unterstützung sowie über die
Option eines Beschwerdeverfahrens zu informieren.

Sie kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den
Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf interne und/oder externe Bera-
tungsangebote. Die beratenden Stellen können mögliche weitere Schritte empfehlen.

Die beratenden Personen stehen zur Verfügung für die

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen

- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Begleitung bei einer Beschwerde.

b) Beschwerde

Die Beschwerde dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden, auch ohne vorheriges informelles Verfahren. Im Beschwerdeverfahren ist eine Begleitung durch eine der beratenden Stellen möglich.

6. Beratungs- und Beschwerdestellen für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der UR (je nach Personengruppe)

| Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre) | Für Studierende | Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik) |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle | eine Vertretung der Zentralen Studienberatung | der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle |
| | | eine Vertretung des Personalrats (die Konfliktbeauftragten) |
| | | Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) |
| die Antidiskriminierungsstelle der UR | | |
| die Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der UR | | |
| der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity | | |
| der betriebsärztliche Dienst | | |
| | | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ZUSÄTZLICH | |
| Für Frauen | |
| die Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst | der*/die Gleichstellungsbeauftragte |

Alle Ansprechpersonen sind dazu angehalten, an Schulungen und Weiterbildungen im betreffenden Themenbereich teilzunehmen.

7. Verfahrensgrundsätze für die Intervention bei Verdachtsfällen

Die Ansprechpersonen werden jedem konkreten Verdacht auf sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt in einem nach rechtsstaatlichen Grundsätzen geregelten Verfahren **ohne Ansehen der Person** nachgehen.

Alle Stellen, die einen Verdacht sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt überprüfen, setzen sich in geeigneter Weise für den **Schutz sowohl der hinweisgebenden als auch der von den Vorwürfen betroffenen Person** ein.

- Die Untersuchung von Vorwürfen sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt erfolgt in jedem Verfahrensstadium ausdrücklich unter **Beachtung der Unschuldsvermutung**.
- Der hinweisgebenden Person dürfen auch im Fall eines nicht erwiesenen Fehlverhaltens keine Nachteile für das eigene Studium oder das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen, wenn die Beschwerde nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgte.
- Der von den Vorwürfen betroffenen Person sowie der hinweisgebenden Person wird in jeder Phase des Verfahrens **Gelegenheit zur Stellungnahme** gegeben.

Alle Ansprechpersonen unterliegen der **Vertraulichkeit** und haben für alle Schritte zur Aufklärung das **Einvernehmen mit dem/der Betroffenen** bzw. je nach Problemstellung **Maßnahmen für den Opferschutz** herzustellen.

Konkretisiert sich der Verdacht auf sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt und/oder **mehren sich Vorwürfe gegenüber einer Person**, ohne dass die Betroffenen Beschwerde führen möchten, werden die beratenden Stellen unter Wahrung der

Anonymität der betroffenen Person aktiv, indem sie die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt kontaktieren, mit den von den Vorwürfen betroffenen Personen sprechen und/oder der Universitätsleitung (dem*/der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst, dem*/der Vizepräsident*in Internationalisierung & Diversity oder dem Präsidenten) Bericht erstatten.

Anonym gegebene Hinweise können nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die hinweisgebende Person der Ansprechperson belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorträgt. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein Fehlverhalten begründen.

Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die **Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens** zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

8. Das Beschwerdeverfahren

Konkrete Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- die Betreuung und Beratung der betroffenen Person,
- die Durchführung eines Gesprächs mit der von den Vorwürfen betroffenen Person,
- die Prüfung des Vorfalls, indem
 - der Sachverhalt von den Betroffenen festgestellt und protokollarisch dokumentieren wird (Art, Ort und Zeit des Vorfalls, Identifizierung des*/der Beschuldigten),
 - der*/die Beschuldigte ebenfalls angehört und dessen*/deren Sichtweise entsprechend dokumentiert wird,
 - evtl. Zeug*innen und weitere Beweise einbezogen und ebenfalls dokumentiert werden,
 - ggf. ein Gesprächsangebot für die Konfliktparteien geschaffen wird.
- die Information der Universitätsleitung.

Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

9. Mögliche Sanktionierungsmaßnahmen

Bestätigt sich nach Aufklärung des Sachverhalts der Verdacht sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt, werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergriffen. Diese hängen von der arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtlichen Stellung der*/des Beschwerdegegners/in und dem Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ab.

| Für Beschäftigte | Für Studierende, Promovierende und andere Personen ohne Beschäftigungsverhältnis |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| • regulierendes Gespräch | • regulierendes Gespräch |
| • mündliche oder schriftliche Belehrung | • mündliche oder schriftliche Belehrung |
| • schriftliche Abmahnung | • Ermahnung |
| • Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen | • Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen |
| | • Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen |
| • Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität | • Exmatrikulation |
| • Entzug eines Lehrauftrages | |
| • Beendigung eines Promotions- oder Habilitationsverfahrens | • Beendigung eines Promotionsverfahrens |
| • Hausverbot | • Hausverbot |
| • Kündigung | |
| • durch das BayDG vorgesehene Disziplinarmaßnahmen (bei verbeamteten Personen): Verweis, Geldbuße, die | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis) | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Strafrechtlich relevante Vergehen werden sofort zur Anzeige gebracht.

10. Datenerfassung, Evaluation

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert.

Alle an der UR institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Daten werden jeweils zum Semesterende von der Antidiskriminierungsstelle abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

11. Gesetzliche Grundlagen und Begriffsbestimmungen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 1 und 3, Allgemeines Gleichstellungsgesetz, § 3, Strafgesetzbuch, §§ 177 und 184, Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, Art. 25, Bayerisches Disziplinargesetz, Art. 14, Europäische Menschenrechtskonvention, Art. 6.

Regensburg, 26.06.2023

Universität Würzburg

Die Universität hat Folgendes mitgeteilt:

Die Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nach Art. 25 BayHIG sind unter anderem im Gleichstellungskonzept der Universität Würzburg festgelegt.

Auszug aus dem Gleichstellungskonzept:

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing werden an der JMU nicht geduldet. Die Universität wirkt darauf hin, allen Studierenden und Mitarbeitenden ein diskriminierungs- und gewaltfreies Studien- und Arbeitsumfeld zu bieten. Das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten und weitere wichtige Anlaufstellen, beispielsweise der betriebsärztliche Dienst, die Konfliktberatung der JMU sowie das Servicezentrum Personal, bieten Mitarbeitenden und Studierenden Beratung und Unterstützung an. Die Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit nimmt sich zudem dieses wichtigen Themas an, um damit die Bedeutung dieses Aufgabenbereiches für die Universität zu unterstreichen. Über das Beratungs- und Unterstützungsangebot hinaus hält die Universität eine Beschwerdestelle laut dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Personalabteilung vor. Studierende können sich weiterhin auch an die entsprechenden Beratungsstellen des Studentenwerks wenden.

Zur Prävention sexuell motivierter Übergriffe und zur Enttabuisierung des Umgangs mit sexueller Belästigung veröffentlicht die Universität Flyer und Informationsmaterial. Um zukünftig Beratungsangebote noch passgenauer anbieten zu können und insbesondere Ratsuchende in starken Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. Studierende und Promovierende) besser zu unterstützen, entwickelt das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit den anderen genannten Ansprechstellen ein Konzept zur niederschweligen Kontaktaufnahme und zentralen Information. Darüber hinaus werden Sensibilisierungs- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, konzipiert, um top-down eine unmissverständliche Wertegrundlage zu festigen und zudem auch sogenannten Alltagssexismus zu thematisieren.

Hochschulen

Hochschule Ansbach

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Grundsatz: Sexuelle Belästigung, Sexualisierte Gewalt Diskriminierung und Mobbing

Die Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden toleriert keinerlei sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung sowie Mobbing jeglicher Art.

Die vorliegende Richtlinie dient dem Schutz, der Sensibilisierung und der Aufklärung aller Hochschulangehörigen. Zudem werden eindeutige Verfahrensregeln zur Intervention bei Verdachtsfällen bzw. von ggf. notwendigen Sanktionsmaßnahmen.

Was versteht man unter sexueller Belästigung?

Im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird sexuelle Belästigung in § 3 Absatz 4 wie folgt definiert:

„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.“

Im Strafgesetzbuch (StGB) wird sexuelle Belästigung in § 184i wie folgt definiert:

„(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 dieses Abschnitts 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.“

Im Strafgesetzbuch (StGB) werden sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung in § 177 wie folgt definiert:

„(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. [...]“

Als besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung einzuordnen, wenn die belästigte Person aufgrund eines Abhängigkeitsverhältnisses zur Arbeitsstelle und/oder Hochschule Nachteile in Studium und/oder Beruf zu befürchten hat oder der belästigten Person Vorteile angeboten werden.

Auf verschiedene Art und Weise kann sexuelle Belästigung zum Ausdruck gebracht werden. Möglich sind hierbei verbale Äußerungen mit sexuellem Inhalt, Belästigungen per Telefon oder E-Mail-Nachrichten, bis letztendlich zu unerwünschten Berührungen sowie Übergriffen.

Was versteht man unter Diskriminierung?

Benachteiligungen verschiedener Art werden in § 1 AGG wie folgt aufgeführt: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Gemäß dem „horizontalen Ansatz“ wird jeder Diskriminierungsgrund als gleich wichtig erachtet und gewertet.

Schon das Grundgesetz legt fest, dass niemand „wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Was versteht man unter Mobbing?

Der Begriff Mobbing ist derzeit nicht gesetzlich definiert. Grundsätzlich versteht man darunter eine ständige sich wiederholende Schikane eines anderen Menschen. Die betroffene Person ist wiederholt und systematisch aggressiven Akten des Mobbers/der Mobberin ausgesetzt.

Typischerweise kommt Mobbing am Arbeitsplatz, in der Schule bzw. Hochschule/ Universität oder auch im Sportverein vor. Die passive Variante von Mobbing zeigt

sich in Form der strikten Kontaktverweigerung oder Ausgrenzung. Mobbing kann von Einzelpersonen, Gruppen, der vorgesetzten Person sowie auch fremden Personen ausgehen, sowohl im realen Leben als auch online.

Wenn Sie von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind:

- Machen Sie deutlich bemerkbar, dass die durchgeführten Handlungen oder Äußerungen von der belästigenden Person unerwünscht sind.
- Im Notfall wehren Sie sich und machen deutlich und lautstark auf sich und die Situation aufmerksam.
- Notieren Sie die Einzelheiten der Vorfälle so detailliert wie möglich (Zeitpunkt/Zeitraum, Ort, Beteiligte, Personenbeschreibung, spezielle Merkmale des Täters/der Täterin) und mögliche Zeugen oder Zeuginnen.
- Weisen Sie die belästigende Person auf möglich drohende Konsequenzen hin.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens und/oder mit den Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen der Hochschule.

Bei massiver Belästigung und/oder Gewalt rufen Sie unverzüglich die Polizei unter der 110!

Anlaufstellen

Die OTH Amberg-Weiden ermutigt alle Hochschulmitglieder sowie Gäste, sich bei sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung an die Beauftragte für Antidiskriminierung und Schutz vor sexueller Belästigung Frau Cornelia Oszlonyai zu wenden:

Cornelia Oszlonyai: c.oszlonyai@oth-aw.de

Natürlich können sich alle Personen an der Hochschule auch an Ihnen vertraute Personen wenden, wie bspw. die vorgesetzte Person oder Dekan*in.

Wir versichern und versprechen Ihnen, dass alle Ihre Angaben vertraulich und mit höchster Sorgfalt behandelt werden. Selbstverständlich sind alle Beteiligten an die dienstliche Verschwiegenheit gebunden. Welche Maßnahmen ergriffen werden bzw. ob Maßnahmen eingeleitet werden sollen entscheiden Sie selbst. Die Hochschule

stellt sicher, dass den belästigten Personen weder hochschulische noch berufliche Nachteile entstehen.

Mögliche Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde

Beratung

Betroffene von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Gewalt, die an der Hochschule stattfinden, können sich an der OTH Amberg-Weiden beraten lassen.

Ansprechpartnerin ist Frau Cornelia Oszlonyai als Beauftragte für Antidiskriminierung und Schutz vor sexueller Belästigung:

Zentrum für Gender und Diversity

Frau Cornelia Oszlonyai

Hetzenrichter Weg 15

92637 Weiden

c.oszlonyai@oth-aw.de

Alle Angaben werden zu jeder Zeit **vertraulich** behandelt und unterliegen der dienstlichen Verschwiegenheit.

Unabhängig davon kann die betroffene Person eine psychologische Beratung in Anspruch nehmen.

Ansprechpartnerin Frau M.Sc. Psych. Verena Gödrich. Ihre Beratung ist kostenfrei, streng vertraulich und kann auf Wunsch auch anonym erfolgen.

Sie erreichen Frau M.Sc. Psych. Verena Gödrich per E-Mail unter verena.goedrich@studentenwerk-oberfranken.de und telefonisch unter: +49 (921) 5559-16.

Beschwerderecht

Betroffene von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt, die im hochschulischen Umfeld stattfinden, können an der OTH Amberg-Weiden ihr Beschwerderecht nutzen. Privates Verhalten außerhalb der Räumlichkeiten der Hochschule werden nur dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines

hochschulisch bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses herbeigeführt oder der Versuch hierzu unternommen wird.

Die OTH Amberg-Weiden missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um ihre Mitglieder und Angehörigen hiervon zu schützen. Die Hochschule wird sexuell belästigendes Verhalten nicht dulden und gegen die entsprechenden Personen vorgehen.

Einer Beschwerde wird seitens der Beschwerdestelle nachgegangen und die betroffene Person über das Ergebnis der Beschwerde informiert. Dabei wird sichergestellt, dass die betroffene Person keine Nachteile aufgrund der Beschwerde erfährt.

Bevor ein formelles Beschwerdeverfahren eingeleitet wird, empfiehlt es sich, die Beratungsstelle aufzusuchen. Dabei **entscheiden Sie selbst**, welche Maßnahmen ergriffen oder welche Schritte eingeleitet werden sollen. Egal wie Sie sich entscheiden, wir stehen dabei an Ihrer Seite und bieten Ihnen die benötigte Unterstützung.

Zudem muss darauf geachtet werden, dass zunächst immer der Grundsatz der Unschuldsvermutung zugunsten der belasteten Personen gilt. Sowohl Fälle sexueller Belästigung als auch Fälle sexueller Übergriffe durch Bedienstete des Freistaats Bayern stellen Dienstvergehen dar, die nach den Vorschriften des Bayerischen Disziplinargesetzes (BayDG) geahndet werden.

Werden Fälle nicht gemeldet, so bleiben sie unsichtbar. Auch ist es denkbar, dass sich das Fehlverhalten der diskriminierenden oder belästigenden Person wiederholen wird. Wenn Konsequenzen ausbleiben, könnten sich Täter*innen in ihrem Verhalten bestärkt fühlen. Wenn sich eine betroffene Person dazu entscheidet über einen Vorfall zu sprechen, können frühere Meldungen anderer betroffener Personen zudem von großer Bedeutung sein. Daher ermutigen wir alle Betroffenen sich an die Beschwerdestelle zu wenden.

Wo kann eine Beschwerde eingereicht werden?

Eine Beschwerde kann beim Zentrum für Gender und Diversity eingereicht werden:

Zentrum für Gender und Diversity

Frau Cornelia Oszlonyai

Hetzenrichter Weg 15

92637 Weiden

c.oszlonyai@oth-aw .de

Wie kann eine Beschwerde eingereicht werden?

Die Beschwerde kann formlos schriftlich, per E-Mail, telefonisch oder persönlich bei der Beschwerdestelle eingelegt werden.

Wer gehört zur Beschwerdestelle?

Zur Beschwerdestelle gehören folgende Personen:

Frau Cornelia Oszlonyai als Beauftragte für Antidiskriminierung und Schutz vor sexueller Belästigung

Frau Christiane Hellbach als Hochschulfrauenbeauftragte und Mitglied der Hochschulleitung

Frau Marion Nitsche als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Gender und Diversity

Frau Marion Boss als Gleichstellungsbeauftragte

Ein Mitglied der Studierendenvertretung

Frau Birgit Jeremias als Leitung Rechtsangelegenheiten

Muss die Beschwerde innerhalb einer bestimmten Frist eingelegt werden?

Die Beschwerde an der OTH Amberg-Weiden ist an keine Frist gebunden. Es empfiehlt sich jedoch, die Beschwerde zeitnah einzulegen.

Wie läuft das Beschwerdeverfahren ab?

Zunächst kann die betroffene Person gegenüber der Beschwerdestelle in einem Gespräch genauer schildern, was geschehen ist. Sie hat dabei das Recht, sich von

einer Interessenvertretung (Freund*in, Berater*in, Rechtsberater*in) begleiten zu lassen.

Dann erhält die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, Gelegenheit sich innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich zur Beschwerde zu äußern. Ist die Stellungnahme eingegangen oder die Frist zur Einreichung abgelaufen, ohne dass eine Stellungnahme erfolgte, lädt die Beschwerdestelle die Person, gegen die Beschwerde eingereicht wurde, schriftlich zu einem persönlichen Gespräch ein. Dabei kann ggf. eine fachkundige Person (z.B. Psycholog*in oder Dolmetscher*in) hinzugezogen werden. Zum Gespräch kann die Person von einer Interessenvertretung begleitet werden. Die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, ist jedoch nicht verpflichtet, eine Stellungnahme abzugeben.

Die Beschwerdestelle kann auch Zeuginnen befragen und Beweise prüfen. Auch diese sind nicht zur Abgabe einer Stellungnahme verpflichtet und dürfen wegen ihrer Aussage keine Benachteiligung erfahren.

Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden von der Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert. Niederschriften zu mündlichen Anhörungen werden von den teilnehmenden Personen unterschrieben, um deren Richtigkeit zu bestätigen.

Im Anschluss sendet die Beschwerdestelle ihren Bericht innerhalb von 14 Tagen an Frau Birgit Jeremias als Leitung Rechtsangelegenheiten, die den Sachverhalt rechtlich bewertet und ggf. weitere nötige Schritte einleiten kann.

Während des gesamten Prozesses kann die betroffene Person durch psychologische Beratung oder die Hochschulseelsorge unterstützt werden.

Unter anderem müssen Personen, von denen Belästigungen ausgehen mit untenstehenden Konsequenzen rechnen:

- mündliche oder schriftliche Belehrung der belasteten Person
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- Hausverbot in allen zugehörigen Gebäuden der Hochschule
- Exmatrikulation von der Hochschule

- Ausschluss von jeglicher Nutzung von Einrichtungen der Hochschule
- Abmahnung
- Geldbuße, Gehaltskürzung, Aberkennung des Ruhegehalts
- Versetzung, Suspendierung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Möglichkeit des Entzugs des Lehrauftrags
- Ggfs. Strafanzeige durch die Hochschule

Sollten Sie Beobachter*in einer sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing werden, zögern Sie nicht der betroffenen Person Unterstützung anzubieten.

Geltungsbereich der Grundsätze

Die beschlossenen Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gelten ausnahmslos für alle Mitglieder der Hochschulfamilie nach Art. 19 BayHIG, das heißt für alle Studierenden, aber auch für Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie für Gaststudierende, für das gesamte wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal, einschließlich Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten, sowie für Gäste und andere Dritte, die sich an der Hochschule aufhalten.

Maßnahmen zur Prävention

Durch die Veröffentlichung dieser Richtlinien möchte die Ostbayerische Technische Hochschule Amberg- Weiden alle Mitglieder und Mitgliederinnen der Hochschule bezüglich sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing aufklären und dafür sorgen, dass jegliche Fälle und Vorkommnisse bezüglich sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing weder ignoriert noch toleriert werden.

Über das Zentrum für Gender und Diversity und der Gleichstellungsbeauftragten Marion Boss werden diverse Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen, Aufklärung der Mitarbeitenden über diese Thematik, Flyerausgabe sowie Informationsrundschreiben für Studierende und Mitarbeitende angeboten.

Richtlinie gegen Diskriminierung an der TH Aschaffenburg (AntiDiskrRL) Grundsätze, Maßnahmen und Verfahren bei Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking

Die Hochschulleitung hat diese Richtlinie gem. Art. 20 Abs. 2 S. 1 BayHSchG vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 245, BayRS 2210-1-1-WK), das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (GVBl. S. 221) geändert worden ist, beschlossen. Das Beschwerdeverfahren gem. § 13 AGG wurde unter Mitwirkung des Personalrats gem. Art. 76 I S. 1 Nr. 2 BayPVG festgelegt.

Präambel (Grundsätze)

In ihrem Leitbild bekennt sich die TH Aschaffenburg zu Vielfalt, gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit, Gleichstellung und Partizipation. Verantwortung füreinander und Wertschätzung gegenüber allen Menschen sind dabei gemeinsame Basis aller Hochschulmitglieder.

Die Hochschule duldet keine Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking.

Die TH Aschaffenburg ist sich dessen bewusst, dass es neben der im AGG benannten Benachteiligung und Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität weitaus mehr Diskriminierungsmerkmale gibt. Zu diesen zählen beispielsweise die soziale Herkunft, der familiäre Status und die Erwerbssituation. Deshalb fordert die Hochschule ihre Mitglieder ausdrücklich dazu auf, eine Diskriminierung gleich welchen Grundes zu unterlassen und gestaltet ihre Strukturen entsprechend.

Die Hochschule möchte alle Hochschulmitglieder ermutigen, die Beratung oder Beschwerde in Anspruch zu nehmen, wenn sie sich betroffen fühlen. An die Beratungsstellen können sich ebenso Hochschulmitglieder wenden, wenn sie Vorfälle

beobachtet haben. Ebenso sind Vorschläge willkommen, die das Studieren und Arbeiten an der Hochschule diesbezüglich noch besser gestalten.

In erster Linie setzt sich die TH Aschaffenburg dafür ein, Fehlverhalten im vorgenannten Sinne durch Präventionsmaßnahmen zu verhindern. Wenn es dennoch zu Fehlverhalten kommt, so wird dieses von ihr verfolgt und geahndet.

§ 1 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist einerseits die Prävention vor Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking. Andererseits regelt die Richtlinie das Verfahren, wenn es zu einer Beschwerde wegen eines Verdachtsfalls in den vorgenannten Fällen kommt.

§ 2 Begriffsbestimmung

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aus rassistischen Gründen, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Identität oder ihres Alters erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ in § 3 Abs. 1 bis 4 wie folgt:

(1) „Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 [AGG, Anm. d. Verf.] auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

(2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] genannten Grundes 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.

(3) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.], 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.“

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass die Würde von Studierenden und Beschäftigten verletzt wird.

Verhaltensweisen, die als sogenanntes **Mobbing** oder als **Nachstellung (Stalking)** einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im oben genannten Sinn darstellen, wenn sie an die im AGG genannten Merkmale anknüpfen.

Knüpfen sie an andere Merkmale an, so gilt diese Richtlinie ebenfalls:

Dabei beschreibt **Mobbing** negative kommunikative Handlungen von einer oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und wiederholt sowie systematisch vorkommen.

Stalking bezeichnet wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. Stalking steht gem. § 238 StGB unter Strafe.

§ 3 Anwendungsbereich

Die Richtlinie schützt alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 17 BayHSchG. Sie umfasst Handlungen von Hochschulmitgliedern und Dritten auf dem Hochschulgelände oder außerhalb dessen, wenn mindestens eine Person Hochschulmitglied und in Ausübung ihrer Tätigkeit oder im Rahmen ihres Studiums beteiligt ist.

§ 4 Rechte betroffener Personen

Jedes Hochschulmitglied, das sich betroffen fühlt, hat das Recht, über Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen (§ 7) und dagegen mit einer Beschwerde vorzugehen (§ 9).

Ebenso kann jedes Hochschulmitglied, das entsprechende Vorkommnisse beobachtet, berichten und sich beraten lassen.

§ 5 Verpflichtung des Führungspersonals

Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking nicht geduldet werden. Sie sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, dass bei Bekanntwerden möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie diesen in Abstimmung mit den betroffenen Personen nachgegangen wird.

§ 6 Verfahrensprinzipien

(1) Das Beratungsgespräch ist ein vertrauliches Gespräch, das stets auch anonym (unter Einschaltung einer dritten Person) in Anspruch genommen werden kann. Es dient allein den Anliegen und Interessen der betroffenen Person, welche auch über zu ergreifende Maßnahmen (siehe Aufzählung in § 7) entscheidet.

(2) Das Beschwerdeverfahren nach dieser Richtlinie ist von Vertrauensschutz und Weisungsunabhängigkeit geprägt. Es muss der Fürsorge gegenüber der beschwerdeführenden sowie der beschuldigten Person gegenüber gerecht werden. Es wird darauf hingewiesen, dass kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde besteht.

(3) Zu den Gesprächen im Rahmen einer Beratung und Beschwerde kann die betroffene Person eine eigene Vertrauensperson mitbringen. Es ist sicherzustellen, dass für die betroffene Person und gegebenenfalls die vorgenannte Vertrauensperson keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Dies gilt nicht, wenn eine Beschwerde wider besseres Wissen erhoben wird.

§ 7 Vertrauliche Unterstützung und Beratung

An die folgenden Stellen kann sich jedes Hochschulmitglied wenden, um sich vertraulich beraten zu lassen: von der Hochschule bestellte Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sowie für (sonstige) Diskriminierung.

Des Weiteren kann sich an folgende Stellen gewendet werden: Familien- und Frauenbüro, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte der Hochschule und der Fakultäten, Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen, Vertrauensperson für schwerbehinderte Personen, Studiendekaninnen und Studiendekane.

Mit der betroffenen Person werden mögliche Maßnahmen, die sie selbst ergreifen kann, besprochen:

- Dokumentation der Vorfälle mit Datum, Zeit, Ort, Art des Vorfalls und ggf. Zeugen;
- die belästigende Person auf die Unangemessenheit des Verhaltens ansprechen;
- eine Beschwerde bei der dienstvorgesetzten Person der belästigenden Person stellen;
- ein Beschwerdeverfahren nach (§ 9) dieser Richtlinie einleiten;
- Strafanzeige stellen;
- externe Beratungsangebote in Anspruch nehmen.

Gemeinsam mit der betroffenen Person wird überlegt, ob vorläufige Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

§ 8 Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle wird im Justizariat eingerichtet und die Erreichbarkeit für das Beschwerdeverfahren wird durch die Kanzlerin bzw. den Kanzler hochschulöffentlich bekannt gemacht.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Die formlose Beschwerde ist an die Beschwerdestelle zu richten. Die Beschwerde kann mündlich oder in Textform (auch per E-Mail) eingereicht werden.

(2) Die Beschwerdestelle nimmt unverzüglich Kontakt mit der beschwerdeführenden Person auf, um ein Erstgespräch zu vereinbaren, und darauf hinzuweisen, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Anspruchsfrist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auswirkt.

(3) In dem Erstgespräch wird der Sachverhalt gem. **Anlage 1** erfasst. Die beschwerdeführende Person wird auf ihre Rechte (u.a. Klage gem. § 15 Abs. 2 AGG), Pflichten sowie externe Beratungsstellen hingewiesen. Das weitere Verfahren wird erläutert. Ebenso wird geprüft, ob vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Person erforderlich sind.

(4) Im Anschluss wird der beschuldigten Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb einer kurzen, aber angemessenen Frist von in der Regel sieben Werktagen gegeben und der Sachverhalt von der Beschwerdestelle, sofern notwendig, eigenständig ermittelt.

(5) Auf Grundlage der Stellungnahme und weiteren Sachverhaltsaufklärung wird mit der beschuldigten Person ein Gespräch geführt.

(6) Der ermittelte Sachverhalt wird bewertet und es werden Vorschläge zur Reaktion vorbereitet. Bei Bedarf können zur Bewertung nach Rücksprache externe Beratungsstellen kontaktiert werden. Die Rücksprache erfolgt, wenn eine beschäftigte Person beschuldigt wird, mit der jeweiligen dienstvorgesetzten Person der beschuldigten Person bzw. wenn eine studierende Person beschuldigt wird, mit der Präsidentin.

(7) Die Bewertung des Sachverhalts (nach Abs. 6) wird der jeweiligen dienstvorgesetzten Person bzw. wenn eine studierende Person beschuldigt wird der Hochschulleitung zur abschließenden Entscheidung vorgelegt.

(8) Das Ergebnis wird der beschwerdeführenden sowie beschuldigten Person von der Beschwerdestelle mitgeteilt.

(9) Das Verfahren ist beschleunigt durchzuführen. In der Regel soll das Beschwerdeverfahren drei Wochen nicht überschreiten.

§ 10 Maßnahmen bei Fehlverhalten

Bei Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking sind die jeweils geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Dies hängt im Einzelfall von der Art und Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob und wenn ja, in welchem (Beschäftigungs-) Verhältnis die Person, die sich falsch verhalten hat, zur Hochschule steht. Mögliche Maßnahmen können sein:

1. Allgemeine Maßnahmen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen

2. Arbeitsrechtliche Maßnahmen

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

3. Disziplinarrechtliche Maßnahmen

- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzung
- Umsetzung
- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt
- Abordnung
- Entfernung aus dem Dienst
- Kürzung des Ruhegehalts
- Aberkennung des Ruhegehalts

4. Maßnahmen gegenüber Studierenden

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

5. Maßnahmen gegenüber Dritten

- Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

6. Strafrechtliche Maßnahmen

- Strafanzeige

Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Im Falle einer dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

Wird die TH Aschaffenburg wegen einer Benachteiligung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten die beschuldigten Personen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 11 Hinzuziehung externer Ansprechpersonen und Institutionen

In Zweifelsfällen können die Beratungs- sowie Beschwerdestelle(n) externe Ansprechpersonen und Institutionen hinzuziehen und in anonymisierter Form von dem vorliegenden Fall berichten. Sofern diese Hinzuziehung nicht kostenfrei erfolgt, werden die Kosten von der Hochschule getragen.

§ 12 Maßnahmen zur Prävention

Die Hochschule möchte Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking verhindern und ergreift dazu insbesondere die folgenden präventiven Maßnahmen:

- Die Hochschule informiert auf ihrer Homepage und mit Printmedien zu den Themen Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking.
- Sie bietet ihren Beschäftigten, insbesondere den Ansprechpersonen für eine vertrauliche Beratung sowie den Mitgliedern der Beschwerdestelle sowie dem Führungspersonal, regelmäßig Schulungen zu den Themen an.
- Die Hochschule bestellt mindestens eine Ansprechperson, an die sich alle Hochschulmitglieder wenden können.
- Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung und regelmäßige Evaluation.

- Stellenausschreibungen erfolgen diskriminierungsfrei.
- Im Zuge von Neueinstellungen oder Ernennungen wird auf diese Richtlinie hingewiesen.
- Neu aufgenommene Studierende werden im Zuge der Immatrikulation auf diese Richtlinie hingewiesen.
- Nach der Erstaufbereitung dieser Richtlinie wird sie per E-Mail an alle Hochschulmitglieder verschickt.
- Einmal im Jahr erinnert die Hochschulleitung per E-Mail an die Richtlinie.
- Die Richtlinie wird auf der Homepage der TH AB veröffentlicht.

§ 13 Berichtswesen und Evaluation

Die Ansprechpersonen für eine Beratung und die Beschwerdestelle dokumentieren die von ihnen behandelten Fälle und berichten einmal im Jahr der Hochschulleitung und dem Personalrat anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf die beteiligten Personen ermöglichen.

Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, werden um eine Rückmeldung zu dem Verfahren gebeten.

Die Hochschule überprüft fortlaufend ihre Verfahren und Maßnahmen. Sie entwickelt diese, vor allem die allgemeinen präventiven Maßnahmen, weiter.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach Beschluss der Hochschulleitung am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Anlagen:

Anlage 1: Muster zur Dokumentation einer Beschwerde

Anlage 2: Formular Schweigepflichtsentbindung

Dokumentation einer Beschwerde nach § 9 AntiDiskrRL, § 13 AGG

Eingang der Beschwerde am:

bei:

schriftlich mündlich

Bestätigung der beschwerdeführenden Person: _____

beschwerdeführende Person: Frau/Herr:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte/r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
 - Geschlecht
 - sexuelle Identität
 - Religion/Weltanschauung
 - Behinderung
 - ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
 - nicht im AGG genanntes Merkmal
 - Mobbing (aus keinem im AGG genannten Grund)*
 - Stalking (aus keinem im AGG genannten Grund)*
- *Hinweis an beschwerdeführende Person: keine Ansprüche aus dem AGG

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung

- mittelbarer Benachteiligung
- sexueller Belästigung
- Maßregelung?

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

8. Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung ...) und was haben diese unternommen?

.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

- schriftlich mündlich Wann angefordert?

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners vorgefallen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor?

.....

.....

.....

12. Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

- ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

13. Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

- ja nein

Falls ja, wen?

.....

14. Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

15. Hat der/die Beschwerdegegner/in an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

Weiteres Vorgehen:

3. Es liegt ein sonstiger Verstoß gegen die AntiDiskrRL der TH AB vor.

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

Weiteres Vorgehen:

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

schriftlich (siehe Anlage) mündlich
 Beschwerdeführer/in Beschwerdegegner/in

am:

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

2. Eingeleitete Maßnahmen:

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

4. Gründe, dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

Technische Hochschule Augsburg

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

HAW Coburg

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Technische Hochschule Deggendorf

Grundsätze zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Technischen Hochschule Deggendorf

Vorwort

Die Technische Hochschule Deggendorf legt Wert darauf, dass die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Mitglieder respektiert wird. Jede Person, die hier studiert oder arbeitet, hat das Recht, dies ohne Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung oder Gewalt in jeglicher Form zu tun.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt in jeglicher Form stellen nicht nur einen massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar, sie führen im Hochschulkontext zu Störungen und Unzufriedenheiten, die ein harmonisches Arbeits- und Studiumfeld beeinträchtigen können. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt sind an der Technischen Hochschule Deggendorf verboten.

Ziel dieser Grundsätze ist es, im Fall von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt den betroffenen Personen konkrete Hilfe zu bieten sowie allen Hochschulangehörigen ein Konzept an die Hand zu geben, um bei Bekanntwerden eines Vorfalls

angemessen reagieren zu können. Alle Mitglieder sind dazu aufgefordert, ein positives Arbeits- und Studienklima zu gestalten.

§1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Grundsätze gelten für alle Mitglieder der Hochschule (Mitarbeitende und Studierende) sowie Gaststudierende, Gastwissenschaftler:innen und Besucher:innen der Hochschule.
- (2) Diese Grundsätze finden ebenfalls Anwendung bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt gegenüber oder von Dritten auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine weitere betroffene Person zu dem in Absatz 1 genannten Personenkreis gehört.

§2 Begriffsbestimmungen

1. Diskriminierung

Diskriminierung meint Benachteiligung einer Person oder Personengruppe aufgrund eines schützenswerten Merkmals bzw. mehrerer schützenswerter Merkmale. Schützenswerte Merkmale sind nach § 1 Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Rasse oder ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter sowie die sexuelle Identität.

Unmittelbar

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person oder Personengruppe aufgrund oben genannter schützenswerter Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person oder Personengruppe in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbar

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen aufgrund oben genannter schützenswerter Merkmale gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligen können.

Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

2. Belästigung und sexuelle Belästigung

Eine Belästigung meint eine Benachteiligung, bei der unerwünschte Verhaltensweisen, die in Zusammenhang mit einem oben genannten schützenswerten Merkmal stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Des Weiteren wird ein von Anfeindungen, Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen.

Sexuelle Belästigung meint die Benachteiligung durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen sowie Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen mit dem Zweck oder der Wirkung die Würde der betreffenden Person zu verletzen.

3. Gewalt und sexualisierte Gewalt

Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet eine Gewalttat, die mittels Sexualität bzw. durch einen sexuellen Übergriff zum Ausdruck gebracht wird. Insbesondere geht es hierbei um Äußerungen, Handlungen und Verhaltensweisen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht einer Person einschränken und verletzen.

§3 Allgemeines Verbot

Die unter 52 aufgeführten Formen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt und sexualisierter Gewalt sind verboten. Sie können aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher sowie beamt:innen- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen sowie Strafrechtstatbestände erfüllen.

§4 Prävention

Die THD ergreift präventive Maßnahmen, um Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt zu vermeiden, um für diese Themen zu sensibilisieren und zu einer Enttabuisierung beizutragen. Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder der THD sowie die dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage
- Die Bereitstellung von Informationsangeboten und Informationsmaterialien sowie konkreten Handlungsanweisungen •Fortbildungsangebote
- Die Bereitstellung eines Beratungsangebotes mit der Möglichkeit auch zur anonymen Beratung
- Die Integration von Barrierefreiheit und Sicherheit in die Planung und Entwicklung neuer baulicher Projekte der THD
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, in der Studiengangsentwicklung sowie in der
- Ausgestaltung und den Rahmenbedingungen der Lehrveranstaltungen
- Die Ermutigung, selbst erlebtes oder beobachtetes Fehlverhalten im Sinne dieser Grundsätze mitzuteilen.

§5 Pflichten und Verhaltensweisen

- (1) Die Aufgabe der THD ist es, alle in SI aufgeführten Personen vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt sowie sexualisierter Gewalt innerhalb ihres Einflussbereiches zu schützen.
- (2) Alle Mitglieder der THD sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt sowie sexualisierte Gewalt zu unterlassen.
- (3) Betroffene Personen und unbeteiligte Dritte sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen, selbst erlebtes oder beobachtetes Fehlverhalten zu melden, sich beraten zu lassen und ggf. zu beschweren. Wenn die Personen dies nicht möchten, ist das zu respektieren. Betroffene dürfen immer selbst über das weitere Vorgehen entscheiden.
- (4) Die THD geht gemeldeten Vergehen gemäß dieser Grundsätze nach und ahndet diese nach pflichtgemäßem Ermessen.
- (5) Die THD trägt Sorge, dass Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Alle Schritte sind, soweit möglich, mit der betroffenen Person abzustimmen, um Anonymität sicherzustellen. Die Offenlegung der Identität der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang und soweit aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder Gemeininteressen notwendig.
- (6) Es gilt stets die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen.

§6 Möglichkeiten für Betroffene

- (1) Alle unmittelbar sowie mittelbar von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt sowie sexualisierter Gewalt betroffenen Personen an der THD haben die Möglichkeit, sich an die Ansprechpersonen nach Art. 25 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) ohne Einhaltung des Dienstwegs zu wenden.
- (2) Die Beratung durch die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG kann auf Wunsch anonym durchgeführt werden, sie erfolgt stets vertraulich, es dürfen keinerlei Informationen sowohl über die sich beraten lassende Person als auch über die beschuldigte Person ohne deren jeweiliges Einverständnis an Dritte weitergegeben werden.

- (3) Es obliegt der betroffenen Person, ob sie weitere, über beratende Gespräche hinaus, zur Lösung beitragende Schritte einleiten möchte. Falls ja, so kann die Person, falls gewünscht, hierbei von der THD unterstützt werden.
- (4) Die betroffene Person hat das Recht, eine schriftliche Beschwerde bezüglich des ihr widerfahrenen bzw. des beobachteten Fehlverhaltens über das dafür vorgesehene Formular bei den Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG einzureichen. Eine Beschwerde kann nicht anonymisiert eingereicht werden und muss von den Ansprechpersonen immer, nach Entbindung von der Schweigepflicht durch die beschwerdeeinreichende Person, an die Hochschulleitung weitergegeben werden. Auch die beschuldigte Person muss nach dem Einreichen einer Beschwerde über den ihr vorgeworfenen Sachverhalt informiert werden.
- (5) Eine Beschwerde kann jederzeit ohne Konsequenzen für die einreichende Person wieder zurückgenommen werden.
- (6) Strafrechtstatbestände gemäß dem Strafgesetzbuch (StGB) müssen von den Ansprechpersonen in jedem Fall der Hochschulleitung gemeldet werden. Die betroffene Person wird über dieses Vorgehen im Bedarfsfall vorab von den Ansprechpersonen informiert.
- (7) Die betroffene Person kann sich neben den Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG an jede weitere Vertrauensperson an der THD oder an externe Beratungsstellen wenden.
- (8) Der betroffenen Person kann ein von den Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG oder einer anderen Vertrauensperson begleitetes Gespräch mit der beschuldigten Person angeboten werden.

§7 Maßnahmen und Konsequenzen

- (1) Um Maßnahmen zum Schutz von Personen, die unmittelbar oder mittelbar von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt oder sexualisierter Gewalt betroffen sind oder waren einleiten bzw. ergreifen zu können, bedarf es einer vorhergehenden schriftlichen Beschwerde.
- (2) Die im Einzelfall geeigneten, angemessenen und erforderlichen Maßnahmen hängen von der Art und der Schwere des Fehlverhaltens sowie der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Mögliche Konsequenzen sind

- Schriftliche oder mündliche Belehrung der beschuldigten Person
 - Schriftliche Abmahnung
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - Geldbußen oder Gehaltskürzungen sowie Kürzungen des Ruhegehalts
 - Versetzung oder Suspendierung
 - Kündigung
 - Ausschluss von der Nutzung eines Teils oder aller hochschulinternen Einrichtungen
 - Exmatrikulation
 - Hausverbot
 - Strafanzeige durch die Hochschulleitung
- (3) In jedem Fall wird ein offizielles Gespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten (Präsident:in bzw. Kanzler:in) oder deren Stellvertreter:innen (Vizepräsident:in oder Vizekanzler:in) der THD, der betroffenen sowie der beschuldigten Person sowie optional einem oder einer Vertreter:in des Personalrates in welchem die individuellen Maßnahmen und Konsequenzen besprochen werden, stattfinden. Auf Wunsch der geschädigten Person kann zusätzlich eine Ansprechperson nach Art. 25 BayHIG oder eine andere Vertrauensperson an dem Gespräch teilnehmen.
- (4) Es steht der betroffenen Person frei, ihre Rechte zivil- oder strafrechtlich verfolgen zu lassen.

Anlage 1: Schweigepflichtentbindung

Anlage 1: Schweigepflichtentbindung

Schweigepflichtentbindung der Antidiskriminierungsberatungsstelle

Erklärung über die Entbindung der Schweigepflicht gegenüber der Hochschulleitung

Hiermit entbinde ich, (Vorname, Name)

geboren am

wohnhaft (vollständige Adresse)

die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG von ihrer Schweigepflicht. Die Ansprechpersonen dürfen meine Beschwerde an den/die Präsident:in sowie an den/die Kanzler:in der Technischen Hochschule Deggendorf weiterleiten sowie alle weiteren erforderlichen Schritte einleiten.

Mit einem persönlichen Gespräch bei der Hochschulleitung erkläre ich mich einverstanden.

Mir ist bekannt, dass die von mir beschuldigte Person über den ihr vorgeworfenen Sachverhalt in Kenntnis gesetzt wird.

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung über die Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

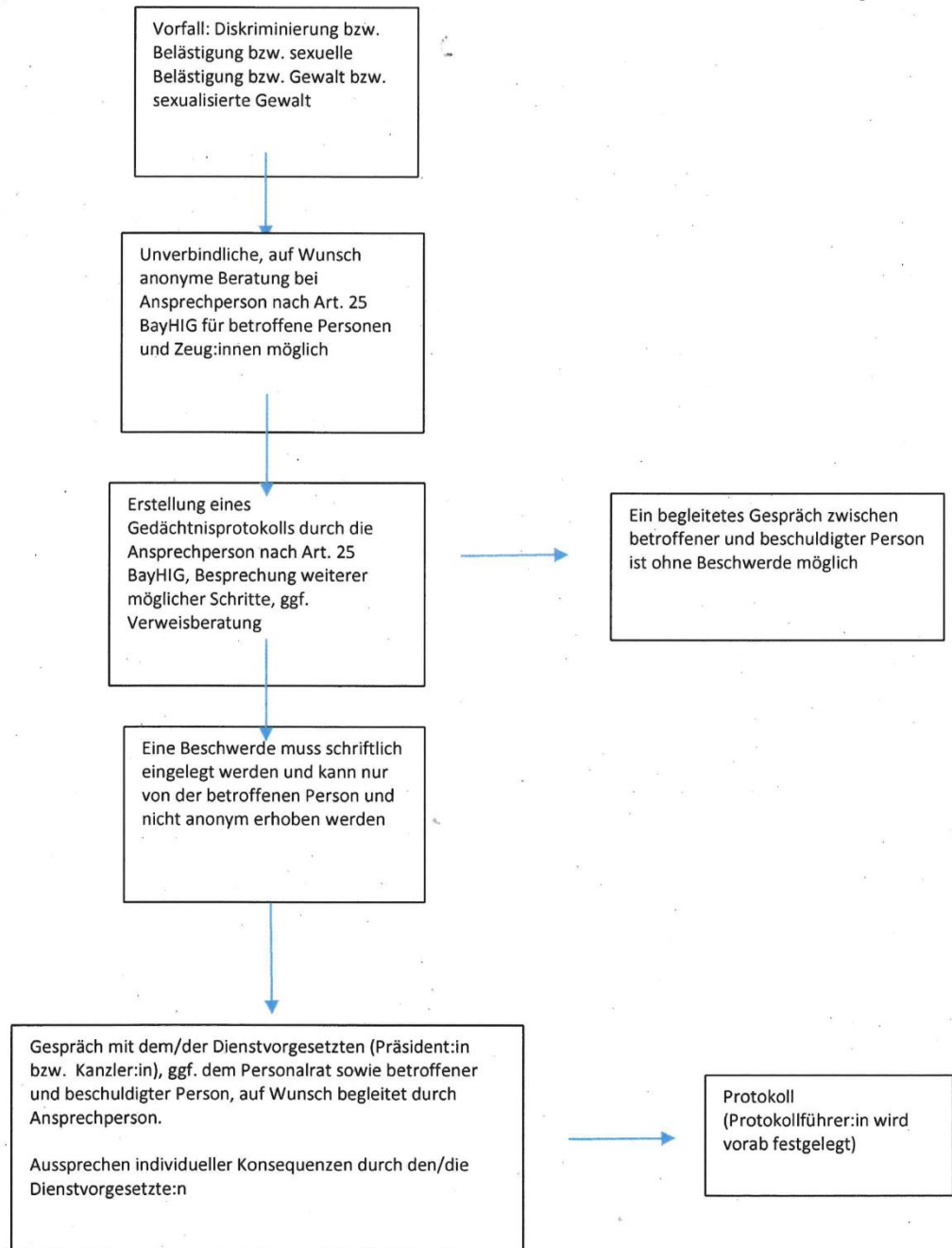
Ort, Datum

Name, Vorname

Unterschrift

Anlage 2: Schaubild Beratungs- und Beschwerdeablauf

Betroffene und Zeug:innen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt und sexualisierter Gewalt haben das Recht, sich aktiv gegen diese Formen der Benachteiligung zu wehren und sich Unterstützung zu suchen. Betroffene ebenso wie Zeug:innen können sich unverbindlich sowie auf Wunsch anonym bei den Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG oder jeder anderen Vertrauensperson der THD beraten lassen. Betroffene Personen können zudem schriftlich Beschwerde einlegen.



Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Hochschule Hof

Die Hochschule Hof will ihre Studierenden, das gesamte Personal sowie Besucher und Besucherinnen vor sexueller Belästigung schützen. Vor diesem Hintergrund wurde der vorliegende Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung erarbeitet. Er dient der Aufklärung und Sensibilisierung der Hochschulangehörigen.

1. Begriff

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt in § 3, Abs. 4 folgende Definition sexueller Belästigung:

"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."

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Übergriffe
- Nicht erwünschte körperliche Nähe
- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- Bemerkungen oder Aufforderungen mit sexuellem Inhalt
- Herabsetzende, entwürdigende, anzügliche Äußerungen oder auch Witze
- Zeigen, Aufhängen, Verteilen von Darstellungen pornographischen Inhalts
- Sexuelle herabwürdigende Gesten
- Sexuell provozierendes, ungebührliches Verhalten
- Verfolgung mit sexuellem Hintergrund

Das wichtigste Kriterium für den Tatbestand einer sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens auf Seiten der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung ist eine Annäherung, die nicht auf Gegenseitigkeit beruht und die Würde der betroffenen Person verletzt. Die rechtliche Prüfung des Tatbestandes beinhaltet dann zusätzlich die objektive Prüfung, ob das unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person auch tatsächlich verletzt wird.

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

2. Anwendungsbereich, geschützte Personen

Dieser Handlungsleitfaden gilt für alle bei der Hochschule Hof Beschäftigten, also auch für alle Lehrpersonen, Studierende und Promovierende, sowie andere anwesende Nutzer und Nutzerinnen und Gäste der Hochschule Hof.

3. Maßnahmen der Betroffenen

Betroffene Personen haben das Recht und werden aufgefordert über sexuelle Belästigung zu berichten und sich zu beschweren.

Beispielhaft seien folgende Maßnahmen genannt:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Belästigung, evtl. Zeugen.
- Die belästigende Person über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen.
- Mit Vertrauensperson und/oder Ansprechpartnern, bzw. Ansprechpartnerinnen (s. Punkt 4) sprechen,
- Beschwerde beim Dienstvorgesetzten der belästigenden Person: Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule Hof zu beschweren. Die betroffene Person kann dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun. Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, berät und erörtert mit der betroffenen

Person das weitere Vorgehen. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Beschwerde führende Person hat das Recht, über den Stand des Verfahrens informiert zu werden. Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung.

- Strafanzeige

4. Maßnahmen der Hochschule

Betroffene Personen werden von der Hochschule unterstützt. Sie können sich an folgende Stellen wenden:

- Hochschulfrauenbeauftragte bzw. Hochschulfrauenbeauftragter
- Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragter
- Die Beschwerdestelle nach § 12 AGG
- Präsidentin bzw. Präsident
- Kanzlerin bzw. Kanzler
- Für Studierende steht zusätzlich die psychologische Beratung des Studentenwerks Oberfranken zur Verfügung.

In einem Erstgespräch werden der Sachverhalt und die weitere Vorgehensweise geklärt. Das Gespräch erfolgt in der Regel durch zwei Personen mit der Beschwerde führenden Person.

Von derjenigen Person, der die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, ist in einem Gespräch durch zwei Personen eine Stellungnahme einzuholen.

Es ist sicherzustellen, dass für die Beschwerde führende Person kein persönlicher, beruflicher oder ausbildungsbezogener Nachteil entsteht. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person oder ihrer Vertrauensperson erfolgen.

Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

Erhält eine zuständige Stelle Kenntnis von einem Verdacht der sexuellen Belästigung, ist sie verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

5. Konsequenzen für Personen, von denen Belästigung ausgeht

Mögliche Konsequenzen für Personen, von denen sexuelle Belästigung ausgeht, sind:

- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person

6. In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Der Handlungsleitfaden tritt am 12.01.2016 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Der Handlungsleitfaden wird auf den Internetseiten der Hochschule und im Sharepoint-Marktplatz veröffentlicht.

Hof, den 12.01.2016

Richtlinie Antidiskriminierung Version 1 vom 30.01.2023

Vorbemerkung zum Sprachgebrauch

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen erfolgen aus Gründen der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit jeweils in maskuliner Form und gelten für alle Geschlechter in gleicher Weise.

Präambel

Die Technische Hochschule Ingolstadt garantiert und fördert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen. Diese Richtlinie soll dazu beitragen, jede Art von Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität innerhalb der Hochschule zu vermeiden. Des Weiteren soll diese Richtlinie für Belästigungen und Diskriminierung sensibilisieren und Maßnahmen und Verfahren zur Prävention darstellen. Zudem regelt diese Richtlinie die Verpflichtungen der einzelnen Hochschulmitglieder zur Einhaltung dieser Richtlinie und den Umgang mit eingehenden Beschwerden im Zusammenhang mit einer möglichen Diskriminierung. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.

Jedes Hochschulmitglied ist verpflichtet, sich aktiv gegen diskriminierendes Fehlverhalten jeglicher Art einzusetzen und bekannt gewordene Fälle den zuständigen Stellen zu melden. Die Technische Hochschule Ingolstadt verfolgt konsequent jegliches Fehlverhalten im obigen Sinne, das eine Verletzung von arbeits-, dienst und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt.

Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 19 Abs. 1 Satz 1 und 3 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG).

Mitglieder der Technischen Hochschule Ingolstadt sind:

- Professoren sowie im Ruhestand befindliche Professoren
- Wissenschaftliche Mitarbeiter
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- sonstige tätige Beamte sowie Arbeitnehmer
- Studierende
- Lehrbeauftragte
- Honorarprofessoren
- Ehrensenatoren

(2) Insbesondere sind auch Personen in den Geltungsbereich einbezogen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden sind und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst werden. Hierunter zählen unter anderem Studierende und extern Promovierende.

(3) Die Richtlinie findet auch Anwendung auf Handlungen von Mitgliedern der THI, die entweder auf dem Hochschulgelände oder außerhalb des Hochschulgeländes stattfanden, sofern es sich um eine offizielle Hochschulveranstaltung gehandelt hat bzw. um Veranstaltungen, die durch hochschulbezogene Funktionsausübungen bedingt sind.

§ 2 Verbot

Die Hochschule unterbindet im Rahmen der ihr obliegenden Fürsorgeverpflichtungen jegliche Art von Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität innerhalb der Hochschule.

§ 3 Beschwerderechte

Jedes Mitglied der THI, das sich durch ein grenzverletzendes Verhalten diskriminiert fühlt oder Gewalt erfahren hat, ist aufgefordert, sich zu beschweren und darf wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Gleiches gilt für Mitglieder der THI, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben. Von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die THI trägt dafür Sorge, dass ihnen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine Nachteile entstehen.

§ 4 Zuständigkeit

(1) Es wird hochschulintern eine Beschwerdestelle analog zu § 13 AGG eingerichtet. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen diese Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG. Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei Personen, die verschiedenen Geschlechtern angehören.

(2) Sie berät Betroffene konstruktiv im Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule und informiert diese über ihre Rechte.

(3) Zudem sind von der Beschwerdestelle präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit zu diesem Themenbereich zu erarbeiten.

(4) Betroffene können das Beratungsangebot anonym in Anspruch nehmen. Die Mitarbeiter in der Beschwerdestelle sind zur Neutralität und Vertraulichkeit verpflichtet.

(5) Die Beschwerdestelle führt, sofern dies von den Betroffenen erwünscht ist und die Schwere des Vorfalls dies zulässt, zur gütlichen Konfliktlösung ein moderiertes Schlichtungsgespräch durch.

(6) Die Namen der Betroffenen und der Beschwerdegegner dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden, sondern nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Dem Beschwerdegegner dürfen die Namen der Betroffenen nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Übrigen haben die Betroffenen ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Betroffenen können sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

(7) Das Recht der Betroffenen, sich gegen Diskriminierungen ohne Beteiligung der Hochschule allein zu wenden, bleibt unberührt.

(8) Die Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren nach § 6 durch.

§ 5 Beratungsverfahren und vertrauliche Unterstützung

(1) Die THI bestellt eine Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt sowie Antidiskriminierung. Diese informiert betroffene Personen über Möglichkeiten der Konfliktbewältigung. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt in einer Person vereint werden.

(2) Betroffene und Beobachtende können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung für die Beratung zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Einleitung eines Beschwerdeverfahrens ansprechen. Angebote zur vertraulichen Unterstützung bieten innerhalb der THI Funktionsträgerinnen und Funktionsträger als Ansprechpersonen an. Es wird eine aktuelle Liste der jeweiligen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger auf den entsprechenden Internetseiten der THI veröffentlicht. Diese funktionalen Ansprechpersonen bieten vertrauliche Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Entsprechende Handlungsempfehlungen sind aus den beiliegenden Anlagen zu entnehmen. Die THI bietet allen Ansprechpersonen regelmäßig Qualifizierungsangebote an, die

ihnen bei der Ausübung ihrer Funktion als Ansprechpartner hilfreich sein sollen. Dazu gehört insbesondere das Wissen über weiterführende (externe) Beratungsstellen, aber auch Grundlagen im Umgang mit von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffenen Personen.

§ 6 Beschwerdeverfahren

(1) Alle in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallenden Personen, welche sich durch andere Mitglieder, Angehörige der Hochschule diskriminiert fühlen, haben das Recht förmlich Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzulegen, mit der das formelle Beschwerdeverfahren eingeleitet wird.

(2) Die Beschwerde ist in Textform an die Beschwerdestelle zu richten und hat das als benachteiligend und diskriminierend empfundene Ereignis darzustellen.

(3) Zeugen und Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. Außerdem ist mitzuteilen, wer bereits über die Beschwerde informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.

(4) Die Beschwerdestelle klärt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. Die Beschwerde führende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Klagefrist von zwei Monaten gem. § 15 AGG auswirkt. Sie wird auch auf externe Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Im Einzelfall muss geprüft werden, ob und inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind.

(5) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen, insbesondere Vorgesetzte, in das weitere Verfahren mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen und Benachteiligungen erforderlich sind.

(6) Die Beschwerdestelle fordert den Beschwerdegegner auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Diese Frist soll zwei Wochen nicht überschreiten. Dazu teilt die Beschwerdestelle den wesentlichen Inhalt der Beschwerde dem Beschwerdegegner mit. Auf dieser Grundlage wird dann durch die Beschwerdestelle zeitnah ein persönliches Gespräch mit dem Beschwerdegegner geführt. Die oder der Vorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladung zu den Anhörungen ergeht schriftlich. Auf Wunsch des Beschwerdegegners kann eine Person seines Vertrauens an dem Gespräch teilnehmen.

(7) Die Beschwerdestelle befragt Zeugen getrennt voneinander und prüft die Beweise, falls solche bekannt sind. Auf Wunsch können sich die Befragten von einer Vertrauensstelle nach § 4 begleiten lassen. Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von den Gesprächsteilnehmern unterzeichnet.

(8) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung, wird das Verfahren eingestellt. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen.

(9) Die Beschwerdestelle erstellt auf Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht mit einem Prüfungsergebnis und einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter haben. Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur Mediation und präventive Fortbildungen. Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und der jeweiligen Prüfungen.

(10) Der Abschlussbericht wird zur weiteren Bearbeitung an Service Personal und Organisation und an die Stabstelle Recht übersandt. Service Personal und Organisation und die Stabstelle Recht prüfen den Abschlussbericht, erstellen eine Stellungnahme hierzu, die auch zu der Frage von Sanktionen Stellung nehmen oder solche vorschlagen soll, und leiten den Vorgang an den jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsident bzw. Kanzler) zur Entscheidung zu.

(11) Der jeweilige Dienstvorgesetzte (Präsident bzw. Kanzler) entscheidet abschließend über die Beschwerde. Diese wird der Beschwerde führenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. Die Entscheidung ist zu begründen.

(12) Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung einzustufen ist, entscheiden Präsident oder Kanzler über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Diese sollen sowohl Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich Fehlverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist. Des Weiteren sollen im Rahmen der Präventionspflicht Maßnahmen getroffen werden, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.

(13) Nimmt die Beschwerde führende Person die Beschwerde im laufenden Beschwerdeverfahren zurück, führt dies zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Wird ein Beschäftigter der THI durch Funktionsträger oder Organe der Hochschule benachteiligt, so kann dieser Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG geltend machen.

(2) Die Hochschulleitung hat je nach Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Schutzbedürfnisse der Betroffenen als informelle Maßnahmen die Möglichkeit, ein persönliches Gespräch der beteiligten Personen zu organisieren bzw. ein Gespräch der oder des Vorgesetzten oder einer der hochschulinternen verantwortlichen Personen mit dem Beschwerdegegner.

(3) Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung der Hochschulleitung je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position des Beschwerdegegners insbesondere die folgenden Schritte in Betracht:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- b) mündliche oder schriftliche Belehrung,

- c) schriftliche Abmahnung,
- d) Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- e) Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- f) Exmatrikulation,
- g) Hausverbot,
- h) Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
- i) fristgerechte oder fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- j) Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

(4) Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

(5) Die Verfolgung strafrechtlich relevanten Verhaltens obliegt allein den staatlichen Strafverfolgungsbehörden.

(6) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von Benachteiligung, Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren intern ein.

(7) Soweit sich der Vorwurf der Benachteiligung, Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass dem zu Unrecht beschuldigten Beschwerdegegner keine weiteren Nachteile entstehen.

(8) Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerde führende Person keine Nachteile erfährt. Bei dringendem Verdacht auf Benachteiligung, Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen werden.

(9) Wird die Hochschule wegen einer Benachteiligung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten den Beschwerdegegner im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 8 Maßnahmen zur Prävention

Die THI hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung bzw. Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und hierfür zu sensibilisieren sowie die effektive Gleichstellung zu fördern und in diesem Rahmen vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere;

- Sensibilisierung für die Problematik der Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung am Arbeits- und Studienplatz.
- Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.
- Bekenntnis zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Führungsaufgabe.
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung in regelmäßigen Abständen.
- Weiterbildungen für die in § 4 genannte Beschwerdestelle, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind.
- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung für Führungskräfte, Beschäftigte und Studierende (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen).
- Die Einrichtung eines dauerhaften Arbeitskreises zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der THI.

§ 9 Datenschutz

Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4, 5 Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang oder Kenntnis

erlangen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt unter Einhaltung aller datenschutzrechtlicher Bestimmungen, um den Schutz aller Betroffenen sicherzustellen.

§ 10 Inkrafttreten

(1) Diese Richtlinie wurde nach Anhörung des Senats, der EHL und der HL der Hochschule am 23.01.2023 erstellt und durch den Präsidenten und Kanzler genehmigt.

(2) Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Bekanntmachung in Kraft.

(3) Künftigen Hochschulmitgliedern wird diese Richtlinie anlässlich ihrer Einstellung, ihres Amtsantritts oder ihres Studienbeginns in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

Anlage 1 zur Richtlinie

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aufgrund ihrer Rasse⁷ oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexuellen Identität erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ sowie „sexuelle Belästigung“ im § 3 Abs. 1 bis 4 wie folgt:

7 Der Begriff „Rasse“ gilt – bezogen auf Menschen – nach dem Stand sowohl der naturwissenschaftlichen als auch der sozialwissenschaftlichen Forschung als überholt und unbrauchbar. Dass er sich noch in juristischen Dokumenten findet, stellt ein Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede von „Personen, die von Rassismus betroffen sind“, „vermeintlicher Rasse“ o.ä. sein.

„(1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes 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.

(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.“

Sexualisierte Diskriminierung und **Gewalt** am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass die Würde von Beschäftigten oder Studierenden verletzt wird.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, wie beispielsweise: sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, unerwünschte Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug, verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, unerwünschte Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu unerwünschten sexualisierten Handlungen, unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten, wiederholte unerwünschte Verfolgung (Stalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellem Hintergrund, unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte, sexualisierte körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen.

Das wichtigste Kriterium für den Tatbestand einer sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens auf Seiten der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung ist eine Annäherung, die nicht auf Gegenseitigkeit beruht und die Würde der betroffenen Person verletzt. Die rechtliche Prüfung des Tatbestandes beinhaltet dann zusätzlich die objektive Prüfung, ob das unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person auch tatsächlich verletzt wird. Besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile erfolgt.

Beleidigungen, Mobbing oder Bedrohungen, die nicht im Zusammenhang mit den in dieser Richtlinie genannten Kategorien (Alter, Geschlecht etc.) stehen, sind ebenfalls nicht hinzunehmen.

Anlage 2 zur Richtlinie

MASSNAHMEN DER BETROFFENEN PERSON

Grenzüberschreitendes Verhalten im obigen Sinne ist von den betroffenen Personen nicht hinzunehmen. Personen, die grenzüberschreitendes Verhalten erfahren haben, werden aufgefordert, darüber zu berichten und sich zu beschweren.

Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person sind:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und/oder Belästigung
- Den Verursacher des grenzüberschreitenden Verhaltens über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Mit Vertrauensperson und/oder funktionaler Ansprechperson (siehe Ziffer 3 der Richtlinie) sprechen
- Beschwerde bei der oder dem Dienstvorgesetzten des Verursachers. Im Falle von benachteiligenden, diskriminierenden, gewaltanwendenden bzw. belästigenden Studierenden ist die Beschwerde an den Dekan der Fakultät zu richten.
- Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der THI zu beschweren. Die betroffene Person kann dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.
- Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, berät und erörtert mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Beschwerde führende Person hat das Recht, über den Stand des Verfahrens informiert zu werden.
- Die betroffene Person hat die Möglichkeit Strafanzeige bei den zuständigen Stellen zu stellen.

Anlage 3 zur Richtlinie

ORIENTIERUNGSHILFE

Verhalten bei Diskriminierung, Belästigung, Gewalt oder Mobbing

Hilfe für Betroffene

Betroffene neigen dazu, das Geschehene zu verharmlosen oder die Personen, die sie belästigen oder diskriminieren, zu meiden. Die Probleme werden dadurch jedoch nicht gelöst, sondern nur aufgeschoben. Betroffene sollten daher handeln und von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen:

- Machen Sie deutlich, dass diskriminierende oder sexuelle Kommentare, Blicke und Annäherungen sofort zu unterlassen sind. Sagen Sie, dass Sie sich (bei einer Wiederholung) beschweren werden und dies dienstrechtliche, arbeitsrechtliche, hochschulrechtliche oder sogar strafrechtliche Folgen haben kann.
- Notieren Sie sich den Vorfall mit Datum, Namen, Ort und möglichen Zeuginnen / Zeugen.
- Sichern Sie evtl. Beweise.
- Im Falle von Stalking: Sperren Sie Ihre Rufnummern für den Täter und brechen Sie den Kontakt ab
- Wenden Sie sich an Vertrauenspersonen oder hochschulinterne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Mit diesen können Sie über weitere Maßnahmen beraten.
- Suchen Sie ggfs. juristischen Rat außerhalb der Hochschulen.
- Bei massiver Belästigung oder Gewalt(-androhung) rufen Sie die Polizei.

Tipps für Vertrauenspersonen

- Wenn sich Betroffene an Sie wenden, ist vor allen Dingen Vertraulichkeit zu wahren.
- Ermutigen Sie die betroffene Person, offensiv mit dem Problem umzugehen und sich ggf. weitere Unterstützung zu holen.
- Überlegen Sie gemeinsam, welche Personen, Institutionen oder Beratungsstellen helfen können.
- Besprechen Sie die weitere Vorgehensweise und klären Sie über die möglichen Schritte auf.

Tipps für Vorgesetzte und Lehrende

- Zeigen Sie sich dafür verantwortlich, dass in Ihrem Arbeitsbereich die Würde aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird und sexuelle Belästigungen, Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt unterbleiben.
- Schaffen Sie die Voraussetzungen für ein respektvolles Arbeitsklima und Lernumfeld und steuern Sie rechtzeitig gegen, bevor eine Situation eskaliert.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen, z.B. um verschiedene Handlungsoptionen durchzuspielen und abzuwägen. Bei Fortbildungsbedarf wenden Sie sich an die Abteilung SRPE.
- Die zentralen Ansprechpersonen der Hochschule unterstützen Sie gerne in akuten Einzelfällen.

Tipps für Zeugen

- Wurden Sie Zeuge von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt notieren Sie Zeit, Ort, Personen und den Hergang des Vorfalls.
- Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Hilfe an und sichern Sie Ihre Diskretion zu.
- Unterstützen Sie die betroffene Person und machen Sie deutlich, dass Sie das beobachtete Verhalten unangemessen finden
- Wenden Sie sich allein oder gemeinsam an eine Vertrauensperson oder melden Sie den Vorfall über die Antidiskriminierungsapp.

HAW Kempten

Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten 2020

Präambel

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten übernimmt laut ihres Leitbilds die Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen genauso wie für die Student*innen und setzt sich für die Gleichstellung von Frau und Mann und weiteren Geschlechtsidentitäten ein. Zu einem gesunden Arbeits- und Lernort gehört nach ihrem Selbstverständnis ein fairer, wertschätzender Umgang miteinander und ein gewalt- und diskriminierungsfreies Klima. Die Hochschule Kempten fördert durch entsprechende

Maßnahmen und durch diese Richtlinie eine Kultur des Benennens, Hinsehens und Eingreifens, sofern dieser Arbeits- und Lernort in seiner Sicherheit gefährdet ist.

Die Hochschule Kempten nimmt ihre Aufgabe, auf Basis des Grundgesetzes, die individuellen Persönlichkeitsrechte der Einzelnen zu schützen und das Recht auf Wahrung der eigenen sexuellen Selbstbestimmung ernst. Die Reflexion von Abhängigkeitsverhältnissen in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung ist Teil des Hochschulalltags.

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Straftaten. Die Hochschule Kempten setzt sich mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, dass solche Straftaten aufgeklärt und geahndet werden.

1. Anwendungsbereich

1.1 Personen

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule Kempten i. S. v. Art. 17 BayH-SchG:

- k) Alle an der Hochschule langfristig, aber auch vorübergehend oder gastweise lehrenden Professor*innen
- l) Alle entpflichteten und sich im Ruhestand befindlichen Professor*innen
- m) Alle an der Hochschule langfristig, aber auch vorübergehend oder gastweise Beschäftigten
- n) Alle an der Hochschule eingeschriebenen Studierenden und Doktorand*innen
- o) Alle Mitglieder des Hochschulrates
- p) Alle Gaststudent*innen und sonstige Gäste.

1.2 Anwendung in der Lehre

Haben Lernende beim Umgang ihrer Lehrenden mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt Vorbehalte, bzw. fühlen sich durch Lehrmaterialien belästigt, wird diesen nachgegangen und werden gegebenenfalls überprüft und ersetzt. Die Hochschule achtet auf Schulung und Sensibilisierung von Lehrenden (vgl. Ziff. 4.1)

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Unter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes Verhalten zu verstehen, das sexuell gefärbt, verbal oder nonverbal, in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist.

Genauer:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, insbesondere Nötigung und Vergewaltigung, die unter Strafe gestellt sind (Nötigung, § 240 StGB, Vergewaltigung, §§ 177, 178 StGB sowie §§ 182 - 184 j StGB);
- Sonstige sexuelle oder sexualisierende Handlungen und Verhaltensweisen, die sich in herabwürdigendem Sprachgebrauch, Kommentaren über das Intimleben oder den Körper Einzelner zeigen;
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten;
- Körperliche Übergriffe und nicht gewünschte, sexuell herabwürdigende Berührungen;
- Sexuelle und sexuell herabwürdigende Emails, sexuelle und sexuell herabwürdigende Kommentare auf Hochschulkanälen in den sozialen Medien;
- Schmierereien in der Öffentlichkeit;
- Nutzung und Anwendung von herabwürdigenden Inhalten aus dem Internet im Hochschulkontext, z.B. pornografische Internetseiten.

2.2 Grundsätzlicher Umgang mit Beschwerden

Grundsätzlich werden alle Beschwerden von den betrauten Personen ernst genommen. Definierte Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie ein transparentes und gesichertes Verfahren zum Umgang stellen sicher, dass

- Opfer von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt die Unterstützung der Hochschule gegen weitere Übergriffe erfahren. Hierfür müssen die Geschehnisse, die zum Empfinden der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt geführt haben, fundiert erläutert werden, damit der Beschwerde nachgegangen werden kann

- Beschuldigte die Möglichkeit erhalten, sich zu in den Raum gestellten Vorwürfen zu äußern. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.

3. Gesetzliche Grundlagen

Für diese Richtlinie sind folgende Gesetze die Grundlage:

1. Grundgesetz, Art. 1, Art. 2, Art. 3, insbesondere Art. 3 (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.“ Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Formen der Benachteiligung, denen mit dieser Richtlinie entgegengetreten wird.
2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist im Jahr 2006 verabschiedet worden und beschreibt in § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers explizit, dass Arbeitgeber*innen zum Schutz ihrer Mitarbeitenden verpflichtet sind.
3. Gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Hochschulgesetz sind die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Darüber hinaus wirken sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

4. Vorbeugende Maßnahmen

4.1 Sensibilisierung von Hochschulangehörigen

Die Hochschule Kempten macht sich die Sensibilisierung aller in Ziffer 1 beschriebener Personen, insbesondere der Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung und Professor*innen für das Problemfeld „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ zur Aufgabe. Es wird von allen beschriebenen Personen erwartet, respektvoll und sensibel mit dieser Thematik umzugehen. Diese Haltung von Seiten der Hochschule Kempten wird bereits im Einstellungsverfahren und Berufungsverfahren thematisiert.

4.2 Räumliche und logistische Umgebungsbedingungen

Sollten räumliche und logistische Umgebungsbedingungen vorherrschen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen, werden diese im Rahmen der Möglichkeiten beseitigt, bzw. bei Neubau entsprechend berücksichtigt.

4.3 Aufklärung und Kommunikation

Das Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity macht auf die Thematik aufmerksam und ermutigt alle oben beschriebenen Personen, sich gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einzusetzen und hat dafür die uneingeschränkte Unterstützung durch die Hochschulleitung.

5. Hochschulinternes Beschwerdeverfahren

Grundsätzlich werden betroffene Frauen und Männer und andere Geschlechtsidentitäten dazu ermutigt, sich im Falle eines in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffs aktiv dagegen zu wehren.

Im Falle erfolgter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gibt es folgende Möglichkeiten, sich zu beschweren und Hilfe zu erhalten:

1. Meldeportal „Sexuelle Belästigung und Gewalt“

Auf der Homepage der Hochschule Kempten befindet sich das Meldeportal „Sexuelle Belästigung und Gewalt“⁸, auf dem sich Betroffene persönlich oder anonym⁹ an das Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity wenden können, wenn ihnen ein Übergriff widerfahren ist. Dieses Portal wird vom Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity betreut. Nach einer Beschwerde wird zur betroffenen Person Kontakt aufgenommen und weitere Schritte werden wertschätzend besprochen. Sollen in Absprache mit der*dem Betroffenen weitere informelle oder formelle Maßnahmen in Gang gesetzt werden, ist die Anonymität aufzuheben.

⁸ Link zum Meldeportal bei Diskriminierung

⁹ Daten können verschlüsselt an das BGF/D weitergeleitet werden, sodass vorerst die Identität der*des Betroffenen anonym bleibt

2. Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Grundsätzlich sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben für Anliegen dieser Art zuständig und verpflichtet, sich im Falle einer Beschwerde, dieser unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern anzunehmen und weitere Schritte zur Klärung und Beseitigung der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu unternehmen.

3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich und Studierende haben das Recht, sich bei anfallenden in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffen an die Frauenbeauftragte der Hochschule oder die Frauenbeauftragten der Fakultäten oder ihre jeweiligen Stellvertretungen zu wenden.

Mitarbeitende im nicht-wissenschaftlichen Bereich haben das Recht, sich bei anfallenden in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffen an die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden.

Der Übergriff wird jeweils wertschätzend betrachtet und weitere Schritte besprochen. Alle mit diesen Aufgaben betrauten Personen haben Kenntnisse über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. Kontakte zu entsprechenden Beratungsstellen in Kempten und Umgebung und sind über den internen Leitfaden zum Umgang im Erstkontakt mit SDBG informiert.

6. Maßnahmen und Sanktionen

Die im Folgenden festgeschriebenen Maßnahmen und Sanktionen machen deutlich, dass die Hochschule Kempten sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet.

Die im Folgenden festgeschriebenen Maßnahmen und Sanktionen machen deutlich, dass die Hochschule Kempten sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet.

1. Informelle Maßnahmen

Möglich ist ein informelles Gespräch der*des Betroffenen mit dem*der Beschuldigten, wenn erwünscht mit einer Vertrauensperson.

Möglich ist ein Gespräch einer*eines Vorgesetzten und/oder einer Person aus Ziffer 5.3 mit dem*der Beschuldigten mit dem Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

2. Formelle Maßnahmen

Je nach dienst-, arbeits- und hochschulrechtlicher Position des*der Beschuldigten unter Einschaltung des Präsidenten und/oder Kanzlers sind folgende formelle Maßnahmen und Sanktionen zu erwägen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche und schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb und außerhalb der Hochschule,
- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Ordentliche und fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen, je nach Position des*der Beschuldigten im Hochschulkontext.

Der Schutz der*des Betroffenen muss gewährleistet sein. Die Hochschulleitung ergreift vorläufige Maßnahmen, um diesen Schutz zu gewährleisten, wenn die*der

Betroffene es wünscht. Betroffene haben das Recht, sich in informellen und formellen Maßnahmen und Sanktionen vertreten zu lassen.

Die Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten der*dem Betroffenen psychologische und juristische Unterstützung zukommen zu lassen.

Bei der Prüfung von Führungsqualitäten soll die Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als Kriterium miteinbezogen werden. Träger*innen von Leitungsfunktionen sollen sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortbilden.

7. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat am 23.03.2021 in Kraft. Die Richtlinie wird hochschulintern veröffentlicht und es wird auf sie hingewiesen.

HAW Landshut

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Hochschule München

Gegen sexuelle Belästigung und Stalking Ein Handlungsleitfaden

Vorwort

Die Hochschule München legt Wert darauf, dass die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Mitglieder respektiert wird. Jede Person, die hier studiert oder arbeitet, hat

das Recht, dies ohne Einschüchterung, Diskriminierung und sexuelle Belästigung oder Stalking zu tun.

Sexuelle Belästigung und Stalking haben unterschiedliche Gesichter wie z.B. fortwährendes Anstarren, anzügliche Bemerkungen, „zufällige“ Berührungen, überraschende, unerwünschte Geschenke und Briefe etc. Diese können durch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigt werden. Die Vorkommnisse sind gesellschaftliche Realität und kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen und Organisationen vor — so auch an Hochschulen.

Die Hochschule München stellt sich solchen Verhaltensweisen jedoch offensiv entgegen. Zum Schutz der Betroffenen schöpft sie alle gesetzlich zulässigen Maßnahmen aus und setzt die rechtlich gebotenen Sanktionen um. Mit aller Deutlichkeit sei darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigung und Stalking verboten sind. Wichtig ist uns, der belästigenden Person klar aufzuzeigen, dass ihre Handlungen an der Hochschule München nicht toleriert werden und ernst zu nehmende Konsequenzen haben.

Indem sexuelle Belästigung und Stalking benannt werden, werden sie sichtbar. Bereits dieses Sichtbar-Machen kann entsprechenden Handlungen entgegen wirken. Ziel des Handlungsleitfadens „Gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ ist es, betroffenen Personen konkrete Hilfe zu bieten und Führungskräften sowie Professorinnen/Lehrpersonen ein Konzept an die Hand zu geben, mit dem sie bei Kenntnis von sexueller Belästigung oder Stalking einschreiten und damit ihrer Fürsorgepflicht nachkommen können.

Wir wollen Ihnen durch diesen Leitfaden einen Überblick darüber geben, wo sexuelle Belästigung und Stalking beginnen und wie sie definiert werden. Außerdem werden Anlaufstellen und Handlungsstrategien aufgezeigt und Beschwerdewege beschrieben. Maßnahmen und Konsequenzen bei sexueller Belästigung oder Stalking werden, insbesondere soweit sie in die Zuständigkeit der Hochschule München fallen, dargelegt.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo verbal oder tätlich, -wie beispielweise auch unten aufgeführt- persönliche Grenzen ohne Erlaubnis durch ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten überschritten werden.

Oftmals sind sich die Betroffenen unsicher, ob das Erlebte tatsächlich sexuelle Belästigung war oder nur ein harmloser Flirt. Sexuelle Belästigung hat nichts mit Komplimenten, flirten oder Liebe zu tun. Es ist hierbei für Betroffene wichtig, sich auf ihre Wahrnehmung zu verlassen. Wurde die Situation als unangenehm empfunden, gilt es, eine Wiederholung zu unterbinden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Situation nur einmal oder häufiger vorgefallen ist. Auch wenn die/der TäterIn nicht vorsätzlich gehandelt hat, schützt sie/ihn dies nicht vor der Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln, das beim Betroffenen Grenzen überschritten hat.

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung, bei der „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“.

Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

- unerwünschtes Berühren, Betätscheln, Befingern
- unerwünschte körperliche Nähe
- anzügliche und ehrverletzende Bemerkungen
- obszöne Witze, Gesten und Sprüche, die demütigend wirken
- aufdringliche sexuelle Angebote
- das Aufhängen und Herumzeigen von Fotos oder Zeichnungen mit wenig oder gar nicht bekleideten Personen oder sexuellem Inhalt
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen

Das wichtigste Kriterium für den Tatbestand einer sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens auf Seiten der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung ist eine Annäherung, die nicht auf Gegenseitigkeit beruht und die Würde der betroffenen Person verletzt. Besonders verwerflich und schwerwiegend ist sexuelle

Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird, indem z.B. persönliche oder berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Stalking

Den Begriff Stalking gibt es in dieser Form nicht in der deutschen Rechtssprache, stattdessen wird der Begriff **Nachstellung** benutzt. Stalking bedeutet im Englischen Anpörschen, Anschleichen oder Belauern. In diesem Sinne wird das Opfer gegen seinen Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt. Die Betroffenen werden in ihrer Lebensqualität stark eingeschränkt, nicht selten werden sie krank. Sie haben Angst, fühlen sich hilflos, sind verzweifelt oder werden verstärkt misstrauisch. Psychosomatische Folgen sind keine Seltenheit.

Das geltende Strafgesetzbuch (StGB) legt in § 238 Abs. 1 fest, dass unbefugte, beharrliche Nachstellung (Stalking) ein Straftatbestand ist und mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet wird. Des Weiteren wird in den Absätzen 1 bis 5 definiert, worin die unbefugte Nachstellung besteht: 1. Aufsuchen räumlicher Nähe, 2. Herstellung von Kontakt, indem Telekommunikations- oder sonstige Kommunikationsmittel verwendet werden, 3. Aufgeben von Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten, 4. Drohung der Verletzung von Leben, der körperlichen Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit und 5. Vornahme einer anderen vergleichbaren Handlung.

Beispiele für Stalking sind:

- unerwünschte Telefonanrufe
- das Hinterlassen von Mitteilungen belästigender Art über das Internet, per E-Mail, Mobiltelefon oder auf dem Anrufbeantworter
- Überwachung oder Beobachtung einer bestimmten Person
- unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy)
- demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Hörsaal, im Seminarraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Hochschule

- Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche
- unerwünschte Geschenke oder Bestellung von Warensendungen

StalkerInnen bezwecken:

StalkerInnen wollen grundsätzlich ihre Opfer - meist durch hartnäckiges Drängen - zu einem bestimmten Verhalten veranlassen. Lehnt das Opfer dies ab, kann das Verhalten der Stalkerin/des Stalkers in Hass und Psychoterror umschlagen. Ziel von StalkerInnen ist es, Macht und Kontrolle über das Opfer zu erlangen.

Daher ist Stalking-Opfern grundsätzlich zu raten, sich so frühzeitig wie möglich gegen die nachstellende Person zur Wehr zu setzen und sich Hilfe zu holen.

Leitlinien für Betroffene

Sexuelle Belästigung und Stalking haben für die Betroffenen weitreichende Auswirkungen. Sowohl körperliche wie seelische Befindlichkeiten können gestört, Leistungsfähigkeit und Motivation in Studium, Beruf und Privatleben schwerwiegend beeinträchtigt werden. In jedem Fall ist es wichtig, dass betroffene Personen dies ernst nehmen und selbst die Grenzen setzen. Opfer sexueller Belästigung und Stalking sollten unbedingt **Rat und Unterstützung bei Personen ihres Vertrauens** suchen oder sich an die **entsprechenden Ansprechpersonen (Erstanlaufstellen) der Hochschule** bzw. **externe Beratungsstellen** (siehe Seite 16) wenden.

Auch Nicht-Reagieren stellt eine Reaktion auf sexuelle Belästigung oder Stalking dar. Doch ein passives defensives Verhalten wie das Ignorieren der Annäherungsversuche, die Meidung der belästigenden oder nachstellenden Person oder der Versuch, scherzhaft damit umzugehen, ist nur in wenigen Fällen erfolgreich. Eine weitaus größere Chance, die Belästigung zu unterbinden, haben Betroffene, wenn sie **aktiv und offensiv reagieren**.

1. Unmittelbar zur Wehr setzen

Ein **erster aktiver Schritt** ist schon, durch klare Worte eine Grenze zu ziehen. Die betroffene Person macht damit deutlich, dass das ihm bzw. ihr entgegengebrachte Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird. Durch ein **laut** und klar ausgesprochenes „**Nein, das will ich nicht!**“ oder „Lassen Sie das!“ wird der Situation die Heimlichkeit genommen.

Beispiele der direkten Abwehr:

- „Nein, das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Fassen Sie mich nicht an!“
- „Stopp!“

Es ist sinnvoll, der nachstellenden oder der belästigenden Person **unter Zeugen** oder per Einschreiben **klar zu machen, dass kein Kontakt gewünscht** ist. Dieses sollte die erste und letzte persönliche Reaktion sein.

Der Vorfall sollte auf jeden Fall direkt nach der Tat schriftlich dokumentiert werden:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Fakten zum Tathergang
- Namen von möglichen Zeuginnen und Zeugen
- Beweise sicherstellen (bspw. Briefe oder E-Mails aufbewahren)

Gegebenenfalls ein Gespräch mit Personen des Vertrauens suchen:

Es ist nicht immer leicht, aktiv und offensiv zu reagieren. Hilfreich ist es, das Gespräch mit Personen des Vertrauens zu suchen. Das können beispielsweise die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, Freundinnen oder Freunde, Kommilitoninnen oder Kommilitonen, Kolleginnen oder Kollegen sein. Das Gespräch kann helfen, die eigene Situation klarer zu erkennen, das Selbstbewusstsein zu stärken und über weitere Schritte nachzudenken.

2. Gespräch mit offizieller Erstanlaufstelle der Hochschule München suchen

Es ist sinnvoll, ein vertrauliches Gespräch mit einer offiziellen Erstanlaufstelle/einer offiziellen Ansprechperson der Hochschule München zu suchen. An der Hochschule München sind dies:

- die/der Frauenbeauftragte der Fakultäten für Studierende, ProfessorInnen sowie für Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst
- die/der Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte in Verwaltung und Technik
- als Erstanlaufstelle für Studierende steht ebenso die Studienberatung der Hochschule München zur Verfügung

Nach Schilderung des Vorfalls werden die weiteren Vorgehensmöglichkeiten besprochen.

Vertraulichkeit ist das oberste Prinzip. Ohne Rücksprache mit den betroffenen Personen und ohne ihre Zustimmung werden keine Vorgehensweisen beschlossen und durchgeführt.

Mögliche Ziele des Gesprächs:

- Gespräch mit der belästigenden Person
- Einschalten der bzw. des Vorgesetzten der belästigten Person (insbesondere zum Schutz) sowie der belästigenden Person
- Gespräch zwischen betroffener Person und belästigender Person im Beisein der Vertrauensperson, evtl.
- auch einer psychologisch geschulten Fachkraft

Eine Beschwerde von Beschäftigten kann auch an die direkte Vorgesetzte oder den Vorgesetzten oder im Vertrauen an den Personalrat gerichtet werden. Sobald die oder der Vorgesetzte oder auch der Personalrat Kenntnis von sexueller Belästigung oder Stalking hat, ist sie oder er zu einem formalen, protokollierten Gespräch mit der belästigten und auch der belästigenden Person verpflichtet, um die Beschwerde in geeigneter Weise zu prüfen. Sich daraus ergebende disziplinar – bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen sind auf Seite 10 beschrieben.

3. Einschalten der Vermittlungskommission der Hochschule München und Information der Vorgesetzten

Kommt es zur Wiederholung der Belästigung oder ist das in Schritt II vereinbarte Vorgehen nicht erfolgreich, wird mit Einverständnis der bzw. des Betroffenen durch die Erstanlaufstelle eine Vermittlungskommission gebildet. Die Kommission kann sachkundige Personen, beispielsweise die/den BetriebspsychologIn, hinzuziehen.

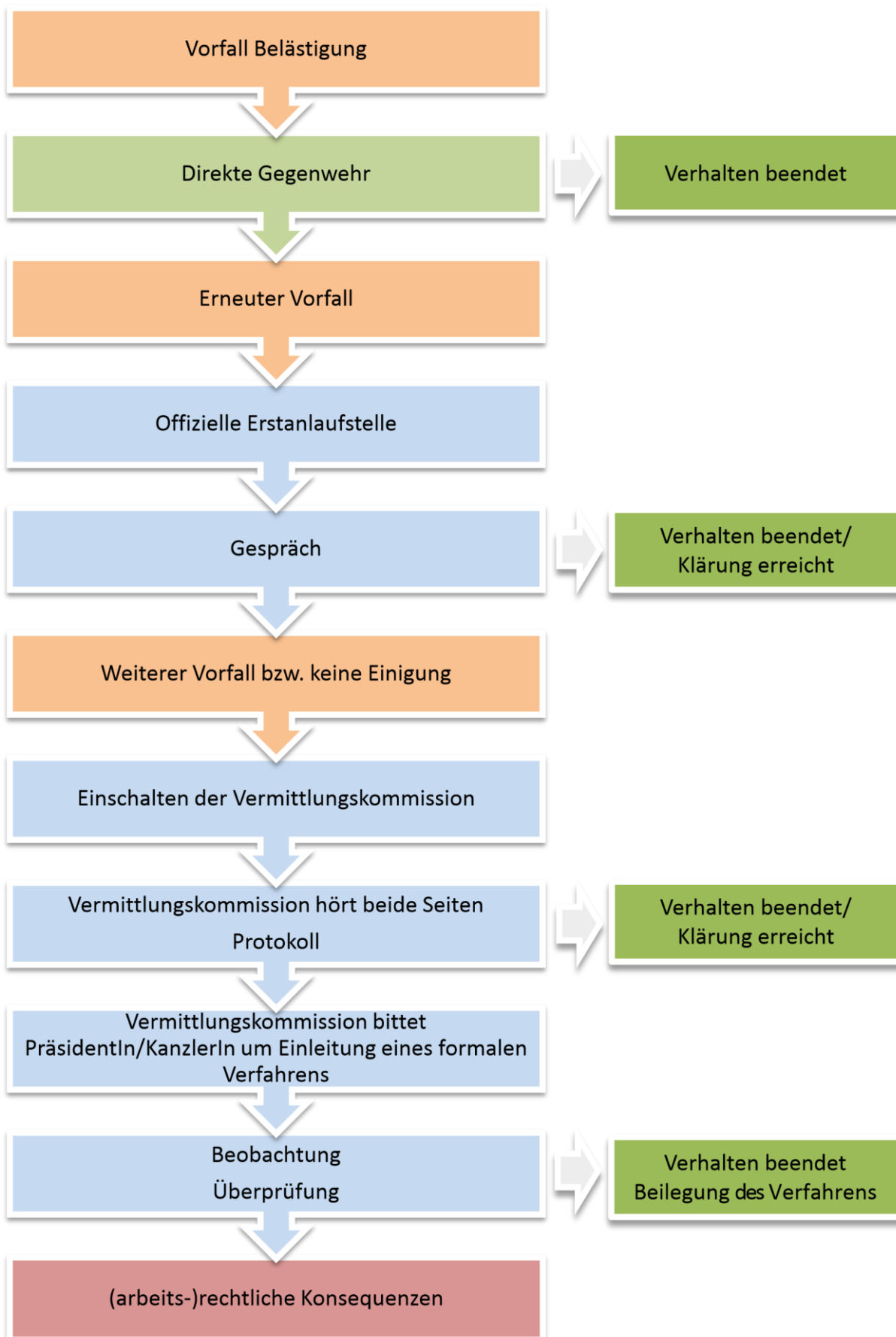
Die Vermittlungskommission wird abhängig vom konkret vorliegenden Fall gebildet aus:

- Erstanlaufstelle, Vorgesetzte/r, DekanIn, AbteilungsleiterIn, JustitiarIn, evtl. BetriebspsychologIn • evtl. auch (fallbezogen) PräsidentIn und/oder KanzlerIn

Der/die PräsidentIn und KanzlerIn sowie die Vorgesetzten sind über das Einschalten der Vermittlungskommission zu informieren.

Die Vermittlungskommission nimmt nach Kenntnis des Vorfalls unverzüglich ihre Arbeit auf. Beide Seiten werden getrennt gehört; sie haben das Recht eine Vertrauensperson mitzubringen. Anschließend werden das weitere Vorgehen und dessen zeitlicher Rahmen festgelegt. Wird durch die vermittelnden Gespräche mit der Kommission das Verhalten beendet bzw. die Situation geklärt, ist kein weiterer Handlungsbedarf gegeben. Wird kein positives Ergebnis erreicht, informiert die Kommission den/die PräsidentIn oder den/die KanzlerIn, über die weiteren Vorfälle. Diese/r wird ein arbeits- disziplinarrechtliches Vorgehen prüfen; die Vermittlungskommission agiert nun als beratende Instanz.

Handlungsschema



Maßnahmen und Konsequenzen

4. Maßnahmen zur Prävention

Durch die Bekanntgabe dieses Handlungsleitfadens möchte die Hochschule München alle Mitglieder der Hochschule aufklären und dafür sorgen, dass Fälle von sexueller Belästigung und Stalking nicht ignoriert oder toleriert werden.

Die Koordinationsstelle für Gender und Diversity (Abteilung Hochschulentwicklung) stellt Informationsmaterial zur Verfügung, welches sich mit der Problematik auseinandersetzt und bietet Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Beratungsstellen der Hochschule München zu dieser Thematik an.

5. Mögliche Konsequenzen im Rahmen der Hochschule München

Vorgesetzte unterliegen einer beamten-/arbeitsrechtlichen Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um MitarbeiterInnen sowie ProfessorInnen und Studierende vor sexueller Belästigung und Stalking zu schützen. Neben präventiven Maßnahmen wie Bereithalten von Informationsmaterial (s.o.) gilt es unmittelbar zu handeln.

5.1 Die belästigende Person ist ein/e Beamter/Beamtin

Bei sexueller Belästigung oder Stalking liegt ein Dienstvergehen vor. Der Beamte bzw. die Beamtin muss je nach Schwere des Vergehens mit einem Disziplinarverfahren rechnen.

Beamtenrechtliche Maßnahmen können dabei beispielsweise sein:

- Verweis
- Geldbuße
- Kürzung der Dienstbezüge
- Zurückstufung
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
- Kürzung des Ruhegehalts
- Aberkennung des Ruhegehalts

5.2 Die belästigende Person ist ein/e Tarifbeschäftigte/r

Beispiele arbeitsrechtlicher Maßnahmen (AGG § 12 Abs. 3):

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

5.3 Die belästigende Person ist ein/e Student/in

Maßnahmen können sein:

- Ordnungsmaßnahmen
- Rücknahme der Immatrikulation

5.4 Bei der belästigenden Person handelt es sich nicht um eine hochschulangehörige Person

Maßnahmen können sein:

- Ordnungsmaßnahmen
- Hausverbot

Davon unberührt bleiben die Möglichkeiten rechtlichen Vorgehens (s.u.III.) durch die Betroffenen selbst.

Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitation.

6. Vorgehensmöglichkeiten außerhalb der Hochschule München durch den Betroffenen/die Betroffene selbst

6.1 Aufsuchen externer Beratungsstellen (s. Seite 15)

6.2 Rechtliche Schritte:

- strafrechtliches Vorgehen (Strafanzeige)
- zivilrechtliches Vorgehen (z.B. gerichtliche Maßnahme nach dem GewSchG).

Die Anzeige einer Straftat kann bei einer örtlichen Polizeidienststelle erfolgen. Für die Vorbereitung einer strafrechtlichen Verfolgung kann es wichtig sein, möglichst zeitnah zum Vorfall eine medizinische Abklärung vornehmen zu lassen. Außerdem wird empfohlen juristische Beratung und psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen. In einem Strafverfahren haben Gesprächspartner betroffener Personen nur in bestimmten Fällen ein Schweigerecht. Die Strafprozessordnung sieht ein Schweigerecht insbesondere für folgende Personen vor: Rechtsanwälte, Ärzte, Psychologische Psychotherapeuten.

Gesetze

Grundgesetz (GG) Art. 1 und 2

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1, § 3, §§ 12 - 14, § 22 § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

(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 Satz 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.

§ 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.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz,

sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Strafgesetzbuch (StGB) § 185, § 238

§ 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

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 (Stalking)

(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.

Gewaltschutzgesetz (GewSchG) § 1

(Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen)

§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen

(1) Hat eine Person vorsätzlich den Körper, die Gesundheit oder die Freiheit einer anderen Person widerrechtlich verletzt, hat das Gericht auf Antrag der verletzten Person die zur Abwendung weiterer Verletzungen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Die Anordnungen sollen befristet werden; die Frist kann verlängert werden. Das Gericht kann insbesondere anordnen, dass der Täter es unterlässt,

1. die Wohnung der verletzten Person zu betreten,
2. sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person aufzuhalten,
3. zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich die verletzte Person regelmäßig aufhält,
4. Verbindung zur verletzten Person, auch unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln, aufzunehmen,
5. Zusammentreffen mit der verletzten Person herbeizuführen,

soweit dies nicht zur Wahrnehmung berechtigter Interessen erforderlich ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn

1. eine Person einer anderen mit einer Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit widerrechtlich gedroht hat oder
2. eine Person widerrechtlich und vorsätzlich

- a) in die Wohnung einer anderen Person oder deren befriedetes Besitztum eindringt oder
- b) eine andere Person dadurch unzumutbar belästigt, dass sie ihr gegen den ausdrücklich erklärten Willen wiederholt nachstellt oder sie unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln verfolgt.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe b liegt eine unzumutbare Belästigung nicht vor, wenn die Handlung der Wahrnehmung berechtigter Interessen dient.

Erstanlaufstellen der Hochschule München

Die Frauenbeauftragte der Hochschule (für Studierende, ProfessorInnen und Beschäftigte aus dem wissenschaftlichen Dienst)

Lothstraße 64

80335 München

Telefon: 089/1265-3348

E-Mail: frauenbe@hm.edu

Der/die Frauenbeauftragten der Fakultäten (für Studierende, ProfessorInnen und Beschäftigte

aus dem wissenschaftlichen Dienst www.hm.edu Suchbegriff: Frauenbeauftragte

Filter: Personen

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

(für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Dienst)

Lothstraße 34

80335 München

Telefon: 089/1265-1476 E-Mail: glb@hm.edu

Studienberatung

(für Studierende)

Lothstraße 34

80335 München

Telefon: 089/1265-1121

E-Mail: beratung@hm.edu

Externe Beratungsstellen

Studentenwerk München (Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und Männer“)

Alte Mensa, Beratungszentrum

Helene-Mayer-Ring 9

Telefon: 089/357135-40

E-Mail: psycho-beratung@stwm.de

Frauennotruf München Beratungsstelle & Krisentelefon bei Gewalt

Saarstraße 5

80797 München

Telefon: 089/763737

E-Mail: info@frauennotrufmuenchen.de

Landeshauptstadt München Frauengleichstellungsstelle

Marienplatz 8

80331 München

Telefon: 089 233-92468

Fax: 089 233-24005

Münchner Informationszentrum für Männer

Feldmochingerstraße 6

80992 München

Telefon: 089/543-9556

E-Mail: info@maennerzentrum.de

Weisser Ring e.V. (München Zentrale Außenstelle)

Postfach 150906

80046 München

Telefon: 0151/55164687

Opfer-Telefon: 116 006 (kostenfrei) E-Mail: ahoelzelWR@aol.com

Polizeipräsidium München

Kommissariat 105, Prävention und Opferschutz

Ettstraße 2

80333 München

Beratungstelefon: 089/2910-4444 E-Mail: beratungsstelle-muenchen@polizei.bayern.de https://www.polizei.bayern.de/muenchen/schuetzenvo_rbeugen/beratung/index.html/663

Hilfe Telefon „Gewalt gegen Frauen“

Bundesweit und kostenlos unter: 080000116016

Ergänzende Informationen und Hinweise

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz <https://www.gesetze-im-inter-net.de/agg/BJNR189710006.html>
- Merkblätter der Polizei Bayern zu sexueller Gewalt <http://www.polizei.bayern.de/schuetzenvorbeugen/beratung/frauenundkinder/index.html/138014>
- Informationen der Polizei zu sexueller Gewalt <http://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/sexuelle-noetigung-vergewaltigung.html>
- Information der Polizei zu Stalking:
- <http://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/stalking.html>
- Informationen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration zum Thema Gewaltschutz <http://www.stmas.bayern.de/gewaltschutz/familie/index.php>
- Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen.html>
- AGG und Stichwort **Diskriminierung** beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze.did=81062.html>
- Unterstützung und Beratung bei Diskriminierung erhalten Betroffene bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

- http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html
- Forschungsbericht „Gender-based violence, stalking and fear of crime. Länderbericht Deutschland“ (Ruhr-Universität Bochum 2012) http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf

Hochschule Neu-Ulm

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Technische Hochschule Nürnberg

Die Hochschule hat zu ihrer Richtlinie „Was tun bei Diskriminierung? Information – Unterstützung – Beratung“ Folgendes mitgeteilt:

Die Richtlinie enthält die in den Leitsätzen geforderten Aspekte und wird begleitend durch eine komprimierte Darstellung in Form eines Flyers an der Hochschule kommuniziert. 2023 wurde (neben den in der Richtlinie genannten Ansprechpersonen) eine „geeignete und befähigte Ansprechperson bestellt, die im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden ist“ (Art. 25 Abs.1 BayHIG): an der TH Nürnberg wurde hierfür das Aufgabenfeld der psychologischen Beratung erweitert. Dies und weitere aktive Sensibilisierungsmaßnahmen werden in der vorliegenden Richtlinie noch nicht vollumfänglich abgebildet. Derzeit wird an der Anpassung und Aktualisierung der Richtlinie gearbeitet.

Was tun bei Diskriminierung? Information – Unterstützung – Beratung

Wo finden Sie darüber hinaus Unterstützung?

Externe Anlaufstellen

Auf der Homepage des Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit (HSFG) finden Sie eine ausführliche Liste externer Beratungsstellen www.th-nuernberg.de/hsfg

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der TH Nürnberg

Seit Frühjahr 2017 verfügt die TH Nürnberg über eine Antidiskriminierungsrichtlinie („Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm“) Siehe: www.th-nuernberg.de/rechtsgrundlagen unter Allgemeine Rechtsvorschriften. Weitere Auskünfte erhalten Sie beim HSFG unter 0911/5880-1643 oder unter frauenbeauftragte@th-nuernberg.de.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Geringschätzung, Herabsetzung, Grenzverletzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder unterstellten gruppenspezifischen Merkmalen. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt Diskriminierung vor, wenn eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt.

Die Technische Hochschule Nürnberg duldet in ihrem Bereich keine Diskriminierung. Sie legt Wert auf einen fairen und wertschätzenden Umgang. Alle Mitglieder der Hochschule – Studierende, Lehrende und Beschäftigte – sind dazu aufgerufen, auf allen Ebenen respektvoll zusammenzuarbeiten und eine Kultur des Hinsehens zu pflegen.

Was können Sie tun?

Diskriminierendes Verhalten ist von den betroffenen Personen nicht hinzunehmen. Werden Sie aktiv zu Ihrem Schutz und zum Schutz von anderen!

Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person können sein:

Vorfall und Eckdaten dokumentieren

Gespräch mit vertrauten Personen oder mit Ansprechpersonen der TH Nürnberg suchen (s.u.)

Externe Beratungsstelle (s.u.) aufsuchen

Diskriminierende Person über die Unerwünschtheit ihres Verhaltens aufklären

An wen können Sie sich wenden?

Interne Anlaufstellen

Betroffene und Beobachtende können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen. Vertrauliche Unterstützung bieten innerhalb der Hochschule folgende Funktionsträger/innen als Ansprechpersonen an:

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Betroffene | Funktionale Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule |
| Studierende | Frauenbeauftragte/r der Fakultät; Dekan/in; Psychologische Studienberatung; Behindertenbeauftragte/r für Studierende; AStA; zentrale Studienberatung |
| Lehrende Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in den Fakultäten | Frauenbeauftragte/r der Fakultät; Dekan/in; Schwerbehindertenvertretung |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in fakultätsunabhängigen Instituten und Zentren | Hochschulfrauenbeauftragte/r; stellv. Hochschulfrauenbeauftragte/r; In- stitutsleiter/innen; Schwerbehinderten- vertretung |
| Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen | Gleichstellungsbeauftragte/r; Dekan/in bzw. Abteilungsleiter/in; Schwerbehindertenvertretung; Personalrat |

Diese Ansprechpersonen informieren Sie über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten und klären mit Ihnen gemeinsam die weiteren Schritte.

Amtsblatt der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Herausgegeben im Auftrage des Präsidenten von der Abteilung 4 der Zentralen Hochschulverwaltung, Prinzregentenufer 41, 90489 Nürnberg, Tel. (09 11) 58 80-43 29

Postanschrift: Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Studienbüro

Postfach, 90121 Nürnberg

E-Mail: Studienbuero@th-nuernberg.de)

Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Präambel

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (THN) legt Wert auf einen fairen Umgang aller Menschen miteinander am Arbeits- und Studienplatz. Sie fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung.

Die THN duldet in ihrem Bereich keine Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (grenzüberschreitendes Fehlverhalten). Der THN ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung zu schützen. Diese Richtlinie regelt deshalb den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Verbote und gibt Handlungsempfehlungen, wie bei Beschwerden verfahren werden kann.

Jedes Mitglied der Hochschule ist verpflichtet, sich aktiv gegen grenzverletzendes Fehlerhaftes jeglicher Art einzusetzen und bekannt gewordene Fälle den

zuständigen Stellen zu melden. Die THN verfolgt konsequent jegliches Fehlverhalten im obigen Sinne, das eine Verletzung von arbeits-, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt.

1. Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 17 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG)¹⁰.

Mitglieder der Hochschule sind:

- Professorinnen und Professoren
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren
- Lehrbeauftragte
- Sonstige nebenberuflich wissenschaftlich Tätige
- Sonstige tätige Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Studierende
- Ehrensenatorinnen und Ehrensenatoren
- im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren

Die Anwendung dieser Vorschrift bezieht sich auf Handlungen von Mitgliedern der Hochschule, die entweder auf dem Hochschulgelände oder außerhalb des Hochschulgeländes stattfanden, sofern es sich um eine offizielle Hochschulveranstaltung gehandelt hat bzw. um Veranstaltungen, die durch hochschulbezogene Funktionsausübungen bedingt sind.

2. Beschwerderechte

Jedes Mitglied der Hochschule, das sich durch ein grenzverletzendes Verhalten diskriminiert fühlt oder Gewalt erfahren hat, ist berechtigt, sich zu beschweren und darf

¹⁰ i. d. F. v. 23. Mai 2006, zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 13. Dezember 2016 (GGVBI S. 369)

wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Gleiches gilt für Mitglieder der Hochschule, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben.

3. Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene und Beobachtende können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen. Angebote zur vertraulichen Unterstützung bieten innerhalb der Hochschule folgende Funktionsträgerinnen und Funktionsträger als Ansprechpersonen an:

| Betroffene | Funktionale Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Studierende | Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter der Fakultät und/oder Dekanin/Dekan und/oder Psychologische Studienberatung und/oder Behindertenbeauftragte/Behindertenbeauftragter für Studierende und/oder ASTA und/oder zentrale Studienberatung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Lehrende • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten | Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter der Fakultät und/oder Dekanin/Dekan und/oder Schwerbehindertenvertretung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in fakultätsunabhängigen Instituten und Zentren | Hochschulfrauenbeauftragte oder deren Stellvertreterin und/oder Institutsleiterinnen und Institutsleiter und/oder Schwerbehindertenvertretung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter | Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter und/oder Dekanin/Dekan bzw. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter und/oder Schwerbehindertenvertretung und/oder Personalrat |

Diese funktionalen Ansprechpersonen bieten vertrauliche Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine

Beschwerde eingereicht werden soll. Entsprechende Handlungsempfehlungen sind aus den beiliegenden Anlagen zu entnehmen.

4. Beschwerden gegen Mitglieder der Hochschule, soweit keine Studierende

4.1 Beschwerdeverfahren

- (5) Die formlose Beschwerde ist an das Justizariat der Hochschule zu richten.
- (6) Die Beschwerde muss die als benachteiligend oder diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen und ggf. Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. Außerdem ist mitzuteilen, wer bereits über die Beschwerde informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.
- (7) Die Beschwerde führende Person ist darüber zu informieren, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Anspruchsfrist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)¹¹ auswirkt.
- (8) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auch auf externe Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (9) Das Justizariat kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen, insb. Vorgesetzte, in das weitere Verfahren mit einbeziehen. Dies gilt insb. wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen und Benachteiligungen erforderlich sind.
- (10) Das Justizariat fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage wird dann durch das Justizariat zeitnah ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Die oder der Vorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladung zu den Anhörungen ergeht schriftlich.
- (11) Das Justizariat befragt Zeuginnen und Zeugen und prüft die Beweise, falls solche bekannt werden konnten. Das Justizariat teilt der/dem jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) das Prüfungsergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen.

¹¹ i. d. F. v. 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

- (12) Das Justizariat informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und der Prüfungen.
- (13) Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen gem. Nr. 12.2 dieser Richtlinie.

4.2 Innerdienstliche Konsequenzen aus einem Fehlverhalten einer/eines Beschäftigten der Hochschule, soweit keine Studierende bzw. kein Studierender

- (1) Wird eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter der THN durch Funktionsträgerinnen und/oder – träger oder Organe der Hochschule benachteiligt, so kann sie oder er Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG geltend machen.
- (2) Benachteiligt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter andere Mitglieder der THN (vgl. Nr. 1) oder Dritte (z.B. Angehörige, Gäste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fremdfirmen), so kann die Hochschule je nach Schwere des pflichtwidrigen Verhaltens
 - a) in Abhängigkeit von den Einlassungen der Beteiligten und der beteiligten Bereiche Schlichtungsverfahren einleiten oder

5 Beschwerden gegen Studierende

5.1 Beschwerdeverfahren

- (1) Die formlose Beschwerde ist an die Dekanin/den Dekan bzw. an die Frauenbeauftragte/ den Frauenbeauftragten der Hochschule zu richten.
- (2) Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung oder Belästigung zu unterbinden.
- (3) Das Einverständnis der betroffenen Person vorausgesetzt, wird die beschuldigte Person über diesen Vorwurf informiert. Die Information erfolgt in einem Gespräch durch zwei Personen (Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und

¹² .SB_Antidiskriminierungsrichtlinie_Amtsblatt

Dekanin/Dekan). Die beschuldigte Person ist auf das Verbot jeglicher Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung hinzuweisen (Protokoll führen, Unterschrift aller Anwesenden). Der/Die Beschuldigte wird zu einer Stellungnahme in einer angemessenen Frist aufgefordert. Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und Dekanin/Dekan versuchen den Konflikt zu lösen.

(4) Prüfung, ob ein Verstoß gegen § 7 [Benachteiligungsverbot] Abs. 1 AGG vorliegt.

a) **Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:**

Dies kann der Fall sein, wenn die beschuldigte studierende Person zugleich ein Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule hat (studentische Hilfskraft, Tutorin/Tutor etc.) oder wenn sie sich diskriminierend gegenüber Beschäftigten an der Hochschule verhalten hat. Trifft eine der Konstellationen zu, wird das Justizariat über das Ergebnis der Prüfung unterrichtet, das dann weitere Ermittlungen durchführt. Es werden bei Bestätigung des Verstoßes Interventionspflichten der Hochschulleitung gemäß § 12 [Maßnahmen und Pflichten des Arbeitsgebers] Abs. 3 und 4 AGG ausgelöst. Gleichzeitig sind Vorschläge zur Abhilfe zu erarbeiten.

b) **Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:**

Die Sachverhaltsermittlung hat dennoch ergeben, dass ein Konflikt vorliegt, der sich nachteilig auf das Studienklima auswirkt und von den unter 5.1 Abs. 1 dieser Richtlinie genannten Personen (Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und Dekanin/Dekkan) nicht gelöst werden konnte. In diesem Fall sollte die Hochschulleitung intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die vom Justizariat als Beschwerdestelle geleitet werden oder gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer externen Mediatorin/eines externen Mediators stattfinden.

(5) Der Ausgang des Gespräches und der Prüfung durch die zuständigen Ansprechpartnerinnen oder -partner ist der betroffenen Person zeitnah schriftlich mitzuteilen. Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die/der Beschuldigte Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung. Über die angemessene Form entscheidet die Hochschulleitung.

5.2 Konsequenzen

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie können je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende **formelle Maßnahmen** getroffen werden:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person
- sonstige Sanktionen auf Grundlage der Satzung über das Verfahren der Hochschulzulassung, Immatrikulation, Rückmeldung, Beurlaubung und Exmatrikulation an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (HZIS)

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen. Allerdings entscheidet stets die Beschwerde führende Person, ob das Verfahren nun formell fortgesetzt werden soll oder nicht.

6. Maßnahmen zur Prävention

Die Hochschule hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung bzw. Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugenden Maßnahmen zu treffen, insbesondere:

- Sensibilisierung für die Problematik der Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung am Arbeits- und Studienplatz
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung in regelmäßigen Abständen
- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)

7. Inkrafttreten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie gilt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 04. April 2017 für alle Hochschulmitglieder ab dem Tag nach ihrer Bekanntmachung. Künftigen Hochschulmitgliedern wird diese Richtlinie anlässlich ihrer Einstellung, ihres Amtsantritts oder ihres Studienbeginns in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

ANLAGE 1 ZUR RICHTLINIE

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aufgrund ihrer Rasse¹³ oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexuellen Identität erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁴ definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ sowie „sexuelle Belästigung“ im § 3 (1) bis (4) wie folgt:

„(1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 (1) Nr. 1 bis ¹⁵ [AGG, Anm. d. Verf.] auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften,

13 Der Begriff „Rasse“ gilt – bezogen auf Menschen – nach dem Stand sowohl der naturwissenschaftlichen als auch der sozialwissenschaftlichen Forschung als überholt und unbrauchbar. Dass er sich noch in juristischen Dokumenten findet, stellt ein Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede von „Personen, die von Rassismus betroffen sind“, „vermeintlicher Rasse“ o.ä. sein.

14 i. d. F. v. 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

15 .SB_Antidiskriminierungsrichtlinie_Amtsblatt

Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.], 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.“

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass die Würde von Beschäftigten oder Studierenden verletzt wird.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, wie beispielsweise:
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
 - unerwünschte Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
 - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
 - unerwünschte Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu unerwünschten sexualisierten Handlungen,

- unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten,
- wiederholte unerwünschte Verfolgung (Stalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellem Hintergrund,
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte,
- sexualisierte körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen.

Das wichtigste Kriterium für den Tatbestand einer sexuellen Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens auf Seiten der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung ist eine Annäherung, die nicht auf Gegenseitigkeit beruht und die Würde der betroffenen Person verletzt. Die rechtliche Prüfung des Tatbestandes beinhaltet dann zusätzlich die objektive Prüfung, ob das unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person auch tatsächlich verletzt wird.

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

Beleidigungen, Mobbing oder Bedrohungen, die nicht im Zusammenhang mit den in dieser Richtlinie genannten Kategorien (Alter, Geschlecht etc.) stehen, sind ebenfalls nicht hinzunehmen. Zuständige Anlaufstellen hierfür sind:

- bei Bedrohungen das Bedrohungsmanagement der Hochschule
- bei Beleidigungen oder Mobbing die Psychologische Studienberatung

ANLAGE 2 ZUR RICHTLINIE

MASSNAHMEN DER BETROFFENEN PERSON

Grenzüberschreitendes Verhalten im obigen Sinne ist von den betroffenen Personen nicht hinzunehmen. Personen, die grenzüberschreitendes Verhalten erfahren haben, werden aufgefordert, darüber zu berichten und sich zu beschweren.

Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person sind:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und/oder Belästigung
- Die Verursacherin/Den Verursacher des grenzüberschreitenden Verhaltens über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Mit Vertrauensperson und/oder funktionaler Ansprechperson (siehe Nr. 3 der Richtlinie) sprechen
- Beschwerde bei der oder dem Dienstvorgesetzten der Verursacherin/des Verursachers. Im Falle von benachteiligenden, diskriminierenden, gewaltanwendenden bzw. belästigenden Studierenden ist die Beschwerde an die/den jeweilige Dekanin/Dekan der Fakultät zu richten.
- Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der THN zu beschweren. Die betroffene Person kann dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.
- Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, berät und erörtert mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Beschwerde führende Person hat das Recht, über den Stand des Verfahrens informiert zu werden.
- Strafanzeige

ANLAGE 3 ZUR RICHTLINIE

EMPFOHLENES VORGEHEN DER FUNKTIONALEN ANSPRECHPERSONEN

Erhält einer der unter Nr. 3 der Richtlinie genannten funktionalen Ansprechpersonen Kenntnis von dem Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens, ist sie/er verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt zeitnah nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten oder den Vorfall zu melden. Die Wünsche der Betroffenen sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

Empfohlene Verfahrensschritte und Grundsätze:

Vertraulichkeit hat oberste Priorität – der Name der/des Betroffenen sowie der/des Beschuldigten dürfen daher grundsätzlich nicht genannt werden, es sei denn es liegt eine Entbindung von der Schweigepflicht durch die/den Betroffene/n vor oder es besteht eine gesetzliche Verpflichtung.

Im Gespräch mit der betroffenen Person sollte der Sachverhalt ermittelt und protokolliert werden. An diesem Gespräch sollte möglichst eine dritte Person teilnehmen, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Die betroffene Person ist über die Schweigepflicht der funktionalen Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner zu informieren und auf die Wahrung der Anonymität der/des Betroffenen hinzuweisen. Je nach Fall ist auf Unterstützungsmöglichkeiten externer Beratungsstellen, Interessenvertretungen und auf psychologische Beratungsangebote sowie auf mögliche informelle und formelle Maßnahmen und Sanktionen hinzuweisen. Ohne Zustimmung der betroffenen Person werden keine entsprechenden Maßnahmen unternommen. Wenn weitere Verfahrensschritte eingeleitet werden sollen, ist immer eine schriftliche Schweigepflichtsentbindung durch die betroffene Person erforderlich (siehe beiliegendes Muster). Bevor das Gespräch beendet wird, ist es erforderlich, die weiteren Vorgehensweisen mit der betroffenen Person abzustimmen und im Protokoll festzuhalten. Das Protokoll ist nach dem Gespräch der betroffenen Person zur Unterschrift vorzulegen.

Mögliche Gesprächsinhalte:

- Rahmenbedingungen klären (Schweigepflicht, Verweis auf qualifizierte Beratungsstellen, psychologische Beratungsangebote).
- Was genau ist wann passiert? (die so genannten fünf W's: Wer hat Wann Wo Wie Was gesehen oder getan?) Was genau hat die betroffene Person daran gestört? Ist die Person in Sicherheit?
- Ggf. Raten, einen Arzt aufzusuchen (um Beweise zu sichern und/oder wenn es nötig erscheint, dass das Opfer sich vom Arbeitsplatz zumindest zeitweise fernhalten sollte).
- Gibt es mögliche Beweismittel (wie z.B. E-Mails mit benachteiligendem, diskriminierendem oder sexuell belästigendem Inhalt) oder Zeugen?

- Möglichkeiten besprechen, wie weiter vorgegangen werden soll (Wie soll es weiter gehen? Was kann sich die betroffene Person vorstellen? Will sie weitere Schritte einleiten?).
- Versichern, dass nichts gegen den ausdrücklichen (schriftlich festgehaltenen) Willen der ratsuchenden Person geschieht und keine Nachteile durch das Aufsuchen oder weitere Vorgehen zu befürchten sind.

Dokumentation des Gespräches:

- Das Gespräch wird protokolliert.
- Unterzeichnung des Protokolls durch alle an dem Gespräch teilnehmenden Personen.
- Die Protokolle werden an einem sicheren, verschlossenen Ort aufbewahrt (der Schlüssel ist an einem anderen Ort gesichert aufzubewahren).

Erfährt eine der funktionalen Ansprechpersonen von einem grenzüberschreitenden Verhalten bzw. liegt ein Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens eines Mitglieds der Hochschule (ausgenommen Studierende) vor, soll die funktionale Ansprechperson die Empfehlung aussprechen, den Fall unmittelbar an das Justizariat zur Weiterverfolgung zu übergeben.

Wenn es der Ansprechperson ratsam erscheint, sich mit einer anderen Person, die über einschlägige Fachkenntnisse verfügt, über den Fall auszutauschen, darf dies ausschließlich in anonymisierter Form geschehen.

Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung und (sexueller) Belästigung an der OTH Regensburg

Präambel

Die OTH Regensburg will ihre Mitglieder vor Benachteiligung und (sexueller) Belästigung schützen. Diese Richtlinie regelt den Umgang mit Beschwerden über Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 AGG (siehe Anlage 1).

1. Anwendungsbereich, geschützte Personen

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der OTH Regensburg nach Art. 17 BayHSchG, d.h. alle an der Hochschule Beschäftigte, sowie Lehrbeauftragte, Studierende, Promovierende und andere anwesende Nutzerinnen und Nutzer der OTH Regensburg.

2. Rechte betroffener Personen

Betroffene Personen haben das Recht und werden aufgefordert über Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung zu berichten und sich beraten zu lassen (nichtförmliches Verfahren s. Punkt 3.).

Betroffene Personen haben das Recht sich zu beschweren (förmliches Verfahren s. Punkt 4.).

Gleiches gilt auch für Hochschulmitglieder, die entsprechende Vorkommnisse beobachten.

3. Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene Personen können sich an das Team zur Beratung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung wenden

<https://www.oth-regensburg.de/die-oth/einrichtungen/gleichstellung-und-vielfalt/diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung>

Im Gespräch wird der Sachverhalt ermittelt und die weitere Vorgehensweise geklärt. (s. Anlage 2: Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person)

Auf Wunsch der betroffenen Person berät und unterstützt die beratende Person der OTH Regensburg bei weiteren Maßnahmen. Voraussetzung ist ein Gespräch der/des Betroffenen in der Regel mit der beratenden Person, sowie einer weiteren (Vertrauens-) Person. Das Gespräch wird protokolliert und von den Beteiligten unterschrieben. (Anlage 3: Leitfaden/Protokollvorlage für das Gespräch).

Es ist sicherzustellen, dass für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind.

4. Beschwerde

Eine Beschwerde ist mündlich oder formlos schriftlich an die Stabsstelle Recht (Beschwerdestelle nach § 13 AGG) zu richten.

<https://www.oth-regensburg.de/die-oth/einrichtungen/stabsstelle-recht>

E-Mail: recht@oth-regensburg.de

Die Beschwerdestelle legt eine Dokumentation zu der Beschwerde an (Muster s. Anlage 4). Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Sie ermittelt den Sachverhalt (u.a. Gespräch mit der betroffenen Person, schriftliche Stellungnahme der beschuldigten Person, Zeuge/Zeugin) und prüft, ob ein Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 AGG (siehe Anlage 1) vorliegt. Die Beschwerdestelle teilt der Präsidentin/dem Präsidenten das Prüfergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung.

Die Präsidentin/der Präsident entscheidet über weitere Maßnahmen und gegebenenfalls Konsequenzen gem. Nr. 5 dieser Richtlinie.

5. Konsequenzen für Personen aus einem Fehlverhalten

Mögliche Konsequenzen sind für Personen, von denen Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung ausgeht, soweit es sich nicht um Studierende handelt

- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen

bzw. für Studierende

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

sowie Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person.

6. Prävention

Die OTH Regensburg trifft präventive Maßnahmen, um die Mitglieder der Hochschule vor Diskriminierung zu schützen und insbesondere die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Diskriminierung zu unterbinden. Dazu gehören insbesondere die Sensibilisierung für die Problematik, Informationsmaterial und Fortbildungen.

7. In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt am 27.03.2019 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Regensburg, 27.03.2019

Anlage 1 (Auszug aus Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,

6. die sozialen Vergünstigungen,

7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes 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.

(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.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Anlage 2 (Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person)

Beispielhaft seien folgende Möglichkeiten hier genannt:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Belästigung
- Die belästigende Person über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Beschwerde beim Dienstvorgesetzten der belästigenden Person
- Beschwerde bei der Beschwerdestelle der OTH Regensburg
- Strafanzeige.

Anlage 3 (Protokollvorlage für Beratungsgespräch)

1. Anwesende Personen und Funktion
2. Verhältnis von betroffener Person und beschuldigter Person
3. Schilderung des Vorfalls (Setting, Wann, Wo, Beteiligte)
4. Zeugen
5. Informierte Personen
6. Weiteres Vorgehen
7. Zustimmung der Informationsweitergabe an
 - Hochschulleitung
 - beschuldigte Person
 - weitere Personen
 - Beschwerdestelle
 - Informationsweitergabe nicht erwünscht

8. Datum und Unterschrift aller Beteiligten (betroffene Person, beratende Person, ggf. weitere (Vertrauens-) Person)

Anlage 4 (Dokumentation einer Beschwerde)

Nach Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

Eingang der Beschwerde am:

bei:

schriftlich

mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:

Beschwerde führende Person:

tätig als:

Abteilung/Fakultät:

Vorgesetzte/-r:

Studentin/Student:

Fakultät:

Adresse:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/-r
- andere Beschäftigte
- dritte Person.....

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- | | |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> unmittelbarer Benachteiligung | <input type="checkbox"/> mittelbarer Benachteiligung |
| <input type="checkbox"/> Belästigung | <input type="checkbox"/> sexueller Belästigung |
| <input type="checkbox"/> Anweisung zu einer Benachteiligung | <input type="checkbox"/> Maßregelung |

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeuginnen/Zeugen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

.....

.....

8. Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?.....

.....

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/ Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen?

.....
.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

schriftlich

mündlich

Wann angefordert?

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners vorgefallen?

.....
.....
.....
.....
.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt die/der Beschwerdegegner/-in vor?

.....
.....
.....
.....

12. Wurde die/der Beschwerdegegner/-in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja

nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....
.....

13. Hat die/der Beschwerdegegner/-in bereits andere Personen einbezogen?

ja

nein

Falls ja, wen?

.....
.....

14. Hat die/der Beschwerdegegner/-in Kenntnis vom AGG bzw. der Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung an der OTH Regensburg?

ja

nein

15. Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja

nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

.....

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja

nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja

nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

schriftlich (siehe Anlage)

mündlich

Beschwerdeführer/-in

Beschwerdegegner/-in

am:

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

.....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....

Richtlinie der Technischen Hochschule Rosenheim zum Schutz und Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Vom 8. Juni 2020

Präambel

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbelastendes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld, begründen gesundheitliche Risiken und können eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte darstellen. Die TH Rosenheim setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches dafür ein, dass das Recht des Menschen auf Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt respektiert und gewahrt wird. Sie wirkt auf eine gleichberechtigte, respektvolle, vertrauensvolle und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder der TH Rosenheim hin. Die TH Rosenheim ist bestrebt, eine dementsprechende Arbeits-, Lehr- und Lernatmosphäre zu schaffen und zu erhalten.

§ 1 Ziel der Richtlinie

Die Richtlinie hat folgende Ziele:

- Schärfung des Bewusstseins und der Aufmerksamkeit für Formen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt
- Hilfe für alle Mitglieder der Hochschule, die Opfer sexualisierter Diskriminierung, Gewalt oder Mobbing werden
- Festlegung von Maßnahmen zur Prävention
- Festlegung transparenter Strukturen und Verfahrensabläufe zum Umgang mit derartigen Übergriffen sowie deren Aufklärung und Sanktionierung.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der TH Rosenheim im Sinne von Art. 17 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) sowie § 2a der Grundordnung der TH Rosenheim.

Weiterhin gilt die Richtlinie für Gäste der TH Rosenheim, einschließlich Gasthörerinnen und Gasthörer, Austauschstudierende, Gastdozentinnen und Gastdozenten sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler oder Stipendiatinnen und Stipendiaten.

(2) Die Richtlinie findet Anwendung auf Handlungen, die entweder auf dem Hochschulgelände oder außerhalb des Hochschulgeländes stattfanden, sofern es sich um eine offizielle Hochschulveranstaltung gehandelt hat bzw. um Veranstaltungen, die durch hochschulbezogene Funktionsausübung bedingt sind.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Von den Begriffen „Sexualisierte Diskriminierung“ und „Sexualisierte Gewalt“ im Sinne dieser Richtlinie wird jedes unerwünschte Verhalten erfasst, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und die Würde der betroffenen Person verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung schafft. Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt gem. Satz 1 können sein:

- herabwürdigender Sprachgebrauch wie sexistische Verallgemeinerungen, Bemerkungen, Witze oder Sprüche
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen oder sexistischen Darstellungen
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- wiederholte Verfolgung (Stalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellen Hintergrund.

§ 4 Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an der TH Rosenheim und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten.

(2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

§ 5 Prävention

Die TH Rosenheim und ihre Mitglieder, insbesondere solche mit Führungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Verwaltung ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder der Hochschule
2. Die Zurverfügungstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der/des Dienstvorgesetzten aufgeklärt wird
3. Fortbildungsveranstaltungen für die Mitglieder der Hochschule
4. Weitergehende Fortbildungsangebote für die Erstberatung gemäß § 6 Abs. 1.

§ 6 Erstberatung

(1) Personen gem. § 2 Abs. 1, die von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind oder waren, können sich an eine Erstberatung wenden. Die Erstberatung erfolgt durch ein Mitglied der Beschwerdekommision gem. § 8. Es steht der betroffenen Person frei, an welches Mitglied sie sich wendet. Die betroffene Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

(2) Die Aufgabe der Erstberatung ist, der betroffenen Person eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie umfasst Informationen zu weiteren (psychologischen) Beratungsangeboten sowie Informationen über das Beschwerdeverfahren. Die Erstberatung kann dahingehend beraten, dass

ein Beschwerdeverfahren nach § 9 dieser Richtlinie durchgeführt wird und die betroffene Person dabei unterstützen. Die betroffene Person selbst entscheidet, ob sie ein Beschwerdeverfahren durchführen möchte.

(3) Die Erstberatung unterliegt der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden kann.

(4) Es ist sicher zu stellen, dass Seitens der TH Rosenheim der betroffenen Person sowie ggf. der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit der betroffenen Person und der Vertrauensperson.

§ 7 Beschwerderecht

Im Anschluss an eine Erstberatung gemäß § 6 haben Personen, die von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind, das Recht, eine Beschwerde an die Beschwerdekommision der TH Rosenheim zu richten. Die Beschwerde kann auch von einer Bevollmächtigten oder einem Bevollmächtigten erhoben werden.

§ 8 Beschwerdekommision

(1) Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden von der Hochschulleitung bestellt.

(2) Die Beschwerdekommision besteht aus bis zu sechs Mitgliedern. Zum Mitglied kann bestellt werden, wer aufgrund seiner Ausbildung und/oder beruflichen Tätigkeit erwarten lässt, dass er oder sie der Aufgabe gewachsen ist. Die Beschwerdekommision soll aus internen und externen Mitgliedern bestehen.

(3) Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden in geeigneter Weise den Hochschulmitgliedern bekannt gemacht.

(4) Die Beschwerdekommision gibt sich eine Geschäftsordnung. Diese kann auch Regelungen zur Amtszeit treffen. Die Beschwerdekommision berichtet alle zwei Jahre dem Senat über ihre Tätigkeit.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person an die Beschwerdekommision, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Beteiligte des Beschwerdeverfahrens sind

- Die Mitglieder der Beschwerdekommision
- Die Person, die die Beschwerde vorbringt sowie ggf. die von ihr bevollmächtigte Person
- Die Person, der sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne von § 3 zur Last gelegt wird.

(2) Alle Beteiligten sind während des Verfahrens und auch nach seinem Abschluss zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Beschwerdekommision stellt die Anonymität der Person, die die Beschwerde vorbringt, in größtmöglichem Umfang sicher. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, wenn dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(3) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens versucht die Beschwerdekommision zunächst zu ermitteln, ob sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt im Sinne von § 3 vorliegt. Das Mitglied, das die Erstberatung durchgeführt hat, soll in Absprache mit der betroffenen Person als Berichterstatter/Berichterstatterin fungieren.

(4) Die Beschwerdekommision teilt der Person, der sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt zur Last gelegt wird, die gegen sie erhobenen Vorwürfe mit und bittet um eine schriftliche Stellungnahme. Die Frist für die Stellungnahme beträgt i.d.R. zwei Wochen.

(5) Ergeben die erhobenen Vorwürfe und die Stellungnahme eine unklare oder widersprüchliche Sachlage, kann die Beschwerdekommision von den Beteiligten

ergänzende Stellungnahmen erbitten oder persönliche Gespräche zur weiteren Sachverhaltsermittlung führen.

(6) Ist der Sachverhalt ermittelt, stellt die Beschwerdekommision fest, ob ihrer Auffassung nach sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt im Sinn von § 3 vorliegt oder nicht. Sie entscheidet in beiden Fällen, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen den Beteiligten kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die Hochschulleitung ergriffen werden müssen. Die Empfehlung weitergehender Maßnahmen soll im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen.

(7) Kommt die Beschwerdekommision zu der Einschätzung, dass der Vorfall weitergehende Maßnahmen erfordert, informiert sie innerhalb von zwei Wochen mit einer entsprechenden Empfehlung zum weiteren Verfahren die Hochschulleitung.

(8) Das Beschwerdeverfahren soll innerhalb von zwei Monaten zum Abschluss kommen. Ein Verfahrensabschluss liegt nach Durchführung eines klärenden Gesprächs im Sinne von Absatz 6 oder mit der Abgabe einer Empfehlung im Sinne von Absatz 7 vor.

(9) Die Beschwerdekommision ist verpflichtet, alle beteiligten Personen über den Verfahrensabschluss in geeigneter Weise zu informieren. Sie ist darüber hinaus berechtigt, in jedem Stadium des Verfahrens persönliche Gespräche mit den Verfahrensbeteiligten zu führen, sofern sie dies im jeweiligen Einzelfall für zielführend und angemessen hält.

(10) Die Beschwerdekommision kann zum Schutz der betroffenen Person in eilbedürftigen Fällen vorläufige Maßnahmen in die Wege leiten.

(11) Die betroffene Person hat das Recht, das Beschwerdeverfahren jederzeit zu beenden. Die Beendigung schließt eine disziplinarrechtliche und/oder strafrechtliche Verfolgung des Verfahrensgegenstandes nicht aus.

§ 10 Maßnahmen durch die Hochschulleitung

Die Hochschulleitung prüft die Empfehlungen der Beschwerdekommision und ergreift den Vorfällen angemessene Maßnahmen. Dazu können gehören:

- Dienstgespräch
- Mündliche und schriftliche Belehrung oder Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrages
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Exmatrikulation.

§ 11 Initiativrecht der Beschwerdekommision

Die Beschwerdekommision kann bei Verstößen gegen die Richtlinie im Sinne der Aufklärung und Vermeidung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt initiativ werden und der Hochschulleitung Maßnahmen vorschlagen.

§ 12 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt mit Bekanntgabe in Kraft.

Die Hochschule überarbeitet derzeit die folgende Richtlinie.

18. APRIL 2018

RICHTLINIE GEGEN DISKRIMINIERUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE GEWALT AN DER HOCHSCHULE WEIHENSTEPHAN-TRIEDSDORF

PRÄAMBEL

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Forschung und Verwaltung. Sie tritt aktiv gegen jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lehrenden und Gästen ein.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes dar. Sie sind als massive Störung des Hochschulbetriebs zu betrachten. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studiumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung arbeitsrechtlicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche disziplinarisch verfolgt.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere solche mit Führungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen respektiert und gewahrt werden und dass diskriminierendem Verhalten, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt entschieden entgegengetreten wird.

Alle Mitglieder der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für persönliche und wissenschaftliche Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz

geprägt ist und in dem kein Platz für Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt ist.

§ 1 ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Gaststudierende, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler sowie Besucherinnen und Besucher der Hochschule.

§ 2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. MITTELBARE UND UNMITTELBARE BENACHTEILIGUNG

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

2. DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.

3. SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE GEWALT

Sexuelle Belästigung liegt vor, 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.

Sexuelle Gewalt – auch ihre bloße Androhung – ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht. Kennzeichen ist der Zwang, die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ eines oder einer Beteiligten.

Der Gesamtbereich sexueller Belästigung und sexueller Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über Personen, deren Körper, deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Fotografien und/oder Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, insbesondere:

- Pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten
- Verfolgung, Nachstellung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

Auch jeder unangebrachte Körperkontakt kann eine unerwünschte sexuelle Handlung sein.

§ 3 PFLICHTEN UND VERHALTENSWEISEN

Alle Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Hochschule, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

Die Hochschulleitung entwickelt ein gesondertes Verfahren zur Auswechslung von Lehrenden oder zum Ausschluss von Studierenden bei Vorfällen der sexuellen Belästigung zwischen Lehrenden und Studierenden.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

§ 4 INTERESSENVERTRETUNGEN UND BERATUNGSEINRICHTUNGEN

Alle betroffenen Mitglieder der Hochschule können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

- Bei den Frauenbeauftragten der Hochschule (Studierende und Lehrende)
- Bei der Studierendenvertretung (Studierende)
- Beim Personalrat (Beschäftigte der Hochschule)
- Bei der Studiendekanin oder beim Studiendekan (Studierende und Lehrende)
- Bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten (Beschäftigte der Hochschule)
- Bei der Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ des Studentenwerks München (Studierende)
- Bei den Psychosozialen Beratungsdiensten des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg (Studierende)

- Bei allen Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- Bei der Jugend- und Ausbildungs-Vertreterin oder dem Jugend- und Ausbildungs-Vertreter

Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

§ 5 BESCHWERDERECHTE UND -PFLICHTEN

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen, studienbezogenen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

Betroffene sollen so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Die Frauenbeauftragten (für Lehrende und Studierende) bzw. die oder der Gleichstellungsbeauftragte (für Beschäftigte der Hochschule) werden in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

§ 6 BESCHWERDEVERFAHREN

1. EINFACHE BESCHWERDE

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 5 genannten Interessenvertretungen, der Fakultätsleitung oder bei der oder dem Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann infolge der Anrufung Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen

des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer – nicht unerheblicher – Rechtsverletzungen angezeigt ist.

2. FORMELLES BESCHWERDEVERFAHREN

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist von der oder dem Geschädigten an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeuginnen oder Zeugen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- Informierte Personen

Die Hochschulleitung hat bei betroffenen Studierenden und Lehrenden die oder den Frauenbeauftragte(n) und bei betroffenen Beschäftigten der Hochschule die oder den Gleichstellungsbeauftragte(n) und den Personalrat über die Beschwerde zu informieren.

Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

§ 7 MASSNAHMEN UND SANKTIONEN

Maßnahmen können nicht auf eine anonyme Beschwerde gestützt werden.

1. INFORMELLE MASSNAHMEN

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der oder dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt

- Die Einbeziehung von externen Konfliktberatenden

2. OFFIZIELLE MASSNAHMEN

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches unter Beteiligung des Personalrates (sofern es sich nicht um Beschäftigte nach Art. 4 Abs. 4 a) BayPVG handelt)
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines nicht-anzeigepflichtigen Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Beamtinnen und Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches unter Beteiligung des Personalrates (sofern es sich nicht um Beschäftigte nach Art. 4 Abs. 4 a) BayPVG handelt)
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines nicht-anzeigepflichtigen Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines nicht-anzeigepflichtigen Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Hausverbot

- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines nicht-anzeigepflichtigen Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

§ 8 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die Hochschule ist als Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen, wie zum Beispiel:

- Schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt auf allen Ebenen
- Bereitstellung von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird (durch Flyer, Plakate und auf der Website)
- Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten aufgedeckt und beseitigt

Allen Mitgliedern der Hochschule wird diese Richtlinie nach ihrer Ausfertigung zur Kenntnisnahme per E-Mail zur Verfügung gestellt, gleichzeitig wird sie auf der HSWT-Homepage eingestellt. Allen neuen Professorinnen und Professoren sowie neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule wird die Richtlinie im Rahmen der Einstellungs- und Berufungsverfahren in Papierform übergeben. Zu Beginn eines jeden Wintersemesters wird auf die Richtlinie per E-Mail an alle Mitglieder der Hochschule hingewiesen.

§ 9 ERGÄNZENDE INFORMATIONEN UND HINWEISE

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html
- Merkblätter der Polizei Bayern zu sexueller Gewalt www.polizei.bayern.de/schuetzenvorbeugen/beratung/frauenundkinder/index.html/138014

- Informationen der Polizei zu sexueller Gewalt www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/sexuelle-noetigung-vergewaltigung
- Information der Polizei zu Stalking: www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/stalking
- Informationen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration zum Thema Gewaltschutz www.stmas.bayern.de/gewaltschutz/familie/index.php
- AGG und Stichwort Diskriminierung beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/80790>
- Unterstützung und Beratung bei Diskriminierung erhalten Betroffene bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node

§ 10 EVALUATION

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann, mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an der Hochschule zu vermeiden.

§ 11 INKRAFTTRETEN

Diese Richtlinie tritt am 18. April 2018 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 18. April 2018

Freising, den 18. April 2018

Dr. Eric Veulliet

Präsident

Diese Richtlinie wurde am 18. April 2018 in der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 18. April 2018 durch Anschlag in der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 18. April 2018.

Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

Kunst- und Musikhochschulen

AdBK München

Neufassung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Akademie der Bildenden Künste München vom 29. Juli 2021

Aufgrund von Art 13 Abs. 1 S. 2 in Verbindung mit Art* 25 Abs. 3 Nr. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl Sa 245), zuletzt geändert durch S 1 des Gesetzes vom 9. April 2021 (GVBl. S. 182), erlässt der Senat der Akademie der Bildenden Künste mit Beschluss vom 28. Juli 2021 die nachfolgende Neufassung der Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Akademie der Bildenden Künste München vom 29. Mai 2012:

Präambel

Die Akademie der Bildenden Künste München fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen, Männern und sich als divers bezeichnende Personen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie bekennt sich damit zum Gleichstellungsauftrag des Bayerischen Hochschulgesetzes und den Wertentscheidungen des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG).

Die Akademie setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ein und pflegt eine aktive Umsetzung der Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Sie wirkt auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten sowie der weiteren Mitglieder und Angehörigen der Akademie und auf eine gute Arbeitsatmosphäre hin.

4. Grundsätze

- 4.1 Die Richtlinie soll dazu beitragen, Beschäftigte und Studierende vor sexueller Belästigung in der Akademie der Bildenden Künste München zu schützen. Ziel ist es auch, durch die vorgesehenen Maßnahmen sexuellen Belästigungen vorzubeugen und diese zu unterbinden.
- 4.2 Die Akademie der Bildenden Künste München übernimmt Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und gewahrt und individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind eine massive Beeinträchtigung dieser Persönlichkeitsrechte. Sexuelle Belästigungen schaffen ein stressbehaftetes, entwürdigendes, einschüchterndes Arbeits- und Lernumfeld. Die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und im Studium werden dadurch erheblich gestört.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung von Arbeitsverträgen, Dienstpflichten und eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebes dar und werden als solche verfolgt. Durch die hier festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten soll sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verhindert werden.

- 4.3 Die Akademie sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Betroffene Personen werden ermutigt und aufgefordert* sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.
- 4.4 Das Studium an der Akademie ist geprägt von der Arbeit in den Klassen sowie Einzelunterricht und dem direkten persönlichen Kontakt bei Besprechungen; die künstlerische Lehre findet zu sehr großen Teilen in einer Klassenstruktur statt, die zu ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnissen führen kann. In einer derart gefassten Lehre spielen Vertrauen und der richtige Umgang

mit Nähe und Distanz eine sehr wichtige Rolle, Der oftmals persönliche Kontakt führt dazu, dass sich Lehrende in besonderem Maße ihrer hohen Verantwortung den Studierenden gegenüber bewusst sein müssen. Diese Verantwortung setzt Professionalität und eine eindeutige Unterscheidung der jeweiligen Rollen und Funktionen angesichts der oft subtilen zwischenmenschlichen Kommunikationen voraus.

5. Geltungsbereich

5.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind innerhalb der Akademie und im dienstlichen Umgang außerhalb der Hochschule verboten. Alle Mitglieder der Akademie gemäß Artikel 17 des Bayerischen Hochschulgesetzes, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

5.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich häufiger gegen Frauen und sich als divers bezeichnende Personen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren.

6. Definition und Formen

6.1 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt* die allgemein als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt ist u. a. gekennzeichnet durch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Kommunikationsdifferenzen zu Ungunsten von Personen. Beispiele können sein:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und Gesten
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen

- die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen. Die Freiheit von Forschung und Lehre sowie des Studiums bleiben davon unberührt.
- Einladung und Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

6.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

7. Beratungs- und Beschwerdewege

7.1 Alle Mitglieder und Angehörige der Akademie der Bildenden Künste haben das Recht, über sexualisierte Belästigung zu berichten und Beschwerde zu führen« Betroffene können sich zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens beschweren. Den Betroffenen, die sich an die Frauenbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, die Studiendekan*innen oder die Akademieleitung wenden, wird absolute Vertraulichkeit zugesichert* Alle einzuleitenden Schritte müssen daher im Einvernehmen mit der betroffenen Person bzw. ihrer Vertrauensperson erfolgen, es sei denn, dass die Schwere eines erhobenen Vorwurfs ein darüber hinaus gehendes Handeln der Akademieleitung erfordert.

Beschwerden über sexualisierte Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen. Ebenso ist sicherzustellen, dass anderen berichtenden oder Beschwerde führenden Personen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

7.2 Alle Angehörigen und Mitglieder der Akademie der Bildenden Künste, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, sollten in

ihrem Arbeitsbereich darauf hinwirken, damit sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt oder abgestellt wird. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen.

8. Maßnahmen

8.1 Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung oder Gewaltanwendung sind - je nach Einzelfall die nachstehenden Schritte zu erwägen:

- persönliche Gespräche der Betroffenen und/oder Vertrauenspersonen mit den Beschuldigten
- persönliche Gespräche der Vorgesetzten, ggf. unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten und/oder der Gleichstellungsbeauftragten mit den Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule

8.2 Wenn die unter 5.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend erscheinen, sind unter Einschaltung der Präsidentin oder des Präsidenten folgende Maßnahmen geboten:

- „ formelle Dienstgespräche „ mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung/von der Nutzung der Einrichtungen der Akademie
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Akademie

9. Allgemeine Maßnahmen

9.1 Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegenüber Frauen und Männern sowie Personen, die sich als Divers bezeichnen, fördern, werden unverzüglich beseitigt.

9.2 Die Hochschule wird ihre tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um sexualisierte Belästigung und Gewalt durch Dritte, die nicht Angehörige der Hochschule sind, zu verhindern.

10. **Bekanntgabe/Inkrafttreten**

10.1 Die Mitglieder der Akademie der Bildenden Künste werden über diese Richtlinie durch die Hauspost und Aushänge informiert. Neu eingestellten wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal wird die Richtlinie ausgehändigt.

10.2 Die Richtlinie wird auf der Internetseite der Hochschule veröffentlicht.

10.3 Die Neufassung der Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntgabe in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Akademie der Bildenden Künste München vom 29. Mai 2012 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Akademie der Bildenden Künste München vom 28. Juli 2021 und der Genehmigung durch den Präsidenten der Akademie der Bildenden Künste München vom 29. Juli 2021

Diese Satzung wurde am 30.07.2021 in der Hochschule niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 30.07.2021 durch Aushang in der Hochschule bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 30.07.2021.

AdBK Nürnberg

Richtlinie zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung und Benachteiligung an der Akademie der Bildenden Künste Nürnberg vom 15.07.2023

Auf Grund von Art. 9 i.V.m. Art. 25 Abs 1 Satz 5 und Abs. 2 Satz 5 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 05.08.2022 (GVBl. S. 414, BayRS

2210-1-3-WK) erlässt die Akademie der Bildenden Künste Nürnberg folgende Antidiskriminierungsrichtlinie.

Präambel

Die Akademie der Bildenden Künste (AdBK) versteht sich als Schutzraum des (Un)Möglichen, als Stätte der individuellen Persönlichkeitsentwicklung, des offenen Diskurses und auch des konstruktiven Dissenses. Sie sieht sich als Ort der Toleranz und Offenheit, des Austauschs, der gegenseitigen Anregung, der Bewahrung emanzipatorischer Errungenschaften, der Diffamierungsfreiheit, Wertschätzung, Respekt und Rücksichtnahme. Chancengleichheit, Inklusion und Diversität werden als Qualitätsmerkmale und Bereicherung für das Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeld verstanden.

Die AdBK erkennt die Sensibilität, die angesichts der Besonderheiten der künstlerischen Ausbildung aufzubringen ist, in der Emotionalität, Identität und Körperlichkeit Bestandteile der künstlerischen Prozesse sind. Sie fördert eine Kultur des Hinsehens und tritt für einen wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander ein, der die Würde jeder Person achtet.

An der AdBK haben alle Personen Anspruch auf ein soziales Miteinander und ein akademisches Arbeits- und Unterrichtsumfeld, das frei ist von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking. Es liegt in der Verantwortung aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste der AdBK, eine aus diesem Selbstverständnis abgeleitete Akademie-Kultur zu ermöglichen und durch entsprechendes Verhalten mit Leben zu erfüllen. Dies gewährleistet, dass die AdBK ein Arbeits- und Studienort ist und bleibt, der sich durch Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt auszeichnet.

Jedes Fehlverhalten, das aus der Missachtung dieser Kultur resultiert, verfolgt die Hochschule konsequent. Sie ergreift im Bedarfsfall Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen, sensibilisiert für den Umgang mit ihnen und informiert über Beratungsangebote. Sie sieht dies als Teil ihrer Verpflichtung, exzellente akademische Arbeits- und

Unterrichtsbedingungen für eine zeitgemäße und hochwertige künstlerische Ausbildung zu schaffen. Hierzu erlässt die AdBK die folgende Richtlinie.

§ 1 Allgemeiner Teil

1. Gegenstand

(1) Gemäß §1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.

(2) Die Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, im Folgenden als 'AdBK' bezeichnet, übernimmt daher Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen im Hochschulleben respektiert und gewahrt werden. Sie erkennt die Schutzbedürftigkeit Einzelner an und ergreift Maßnahmen, um ein von Chancengleichheit geprägtes Studien- und Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

(3) Die AdBK stellt sich zudem jeder Benachteiligung oder Diskriminierung des sozio-ökonomischen Status, des körperlichen Erscheinungsbildes, der physischen oder psychischen Konstitution sowie einer Benachteiligung aufgrund der Positionierung einer Person innerhalb der Hierarchie im Lehrbetrieb oder im Dienstverhältnis entgegen.

(4) Die AdBK schützt Mitglieder, Angehörige und Gäste, indem sie Verstößen gegen diese Richtlinien konsequent nachgeht. Betroffenen Personen, Zeug:innen und Unterstützenden entstehen keine Nachteile; sie erfahren besonderen Schutz.

2. Ziel

Aus der Fürsorgepflicht der AdBK gegenüber ihren Mitgliedern leitet sich das Ziel dieser Richtlinie ab: den Anspruch auf ein benachteiligungs- und diskriminierungsfreies Umfeld gemäß § 1 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verbindlich auf den Geltungsbereich der AdBK zu übertragen. Dazu benennt diese Richtlinie Formen des Fehlverhaltens, klärt über Rechte und Pflichten auf, installiert ein strukturiertes

Verfahren zur Wahrnehmung des Beschwerderechts nach § 13 AGG, das die Verfolgung und Ahndung von nachgewiesenem Fehlverhalten regelt und Diskriminierungen beseitigt, legt Maßnahmen zur Prävention fest und informiert über Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen.

3. Anwendungsbereich

(1) Der Anwendungsbereich entspricht dem Gelände der AdBK und schließt ortsunabhängig alle mit dem Arbeitsplatz Hochschule und dem Studium, der Forschung und der Lehre zusammenhängenden Bereiche sowie alle Veranstaltungen der AdBK und Tätigkeiten für die AdBK ein. Dies gilt auch für Veranstaltungen und Tätigkeiten im digitalen Raum, sofern sie im Bezug zur AdBK stehen oder geeignet sind, das Hochschulleben zu beeinflussen.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der AdBK. Dies schließt ausdrücklich Studierende, Stipendiat:innen, Praktikant:innen, externe Lehrbeauftragte und Lehrende ein, ebenso externe Personen, die in die AdBK weitgehend integriert sind, wie Honorarkräfte, Personen im Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren sowie Gäste der AdBK und Mitarbeiter:innen von Dienstleistungsbetrieben.

(3) Von Gästen wird erwartet, dass sie die Richtlinien respektieren und sich danach zu verhalten. Auch sie können und dürfen sich an die zur Wahrnehmung des Beschwerderechts eingerichteten Stellen wenden.

(4) Persönliche Beziehungen zwischen Hochschulangehörigen werden durch diese Richtlinie nur dann erfasst, wenn Abhängigkeitsverhältnisse missbräuchlich ausgenutzt werden beziehungsweise der Versuch dazu unternommen wird oder wenn sich die Beziehungen störend auf den Hochschulfrieden auswirken.

§ 2 Begriffsbestimmung

Die nachfolgenden Definitionen von Fehlverhalten stellen keinen abschließenden Katalog dar.

1. Fehlverhalten

(1) Als Fehlverhalten wird jegliche Form der Diskriminierung, der unmittelbaren Benachteiligung, der Belästigung, der sexuellen Belästigung, des Machtmissbrauchs und der Gewaltausübung verstanden, insbesondere in Bezug auf die in § 1 AGG benannten schützenswerten Persönlichkeitsmerkmale.

(2) Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie stellt für alle Angestellten und Mitarbeiter:innen der AdBK eine Verletzung ihrer dienstlichen Pflichten dar.

(3) Ergänzend zu den nachfolgenden Definitionen werden mögliche Formen von Fehlverhalten – Formen der Diskriminierung, der unmittelbaren Benachteiligung der Belästigung, der sexuellen Belästigung, des Machtmissbrauchs und der Gewalt sowie von Mobbing und Stalking – im Anhang dieser Richtlinie erläutert.

1.1 Diskriminierung

(1) Diskriminierung bezeichnet jede andauernde, ungerechtfertigte Benachteiligung, weiterhin jede Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabwürdigung oder Beleidigung und jeden Ausschluss von Personen oder Gruppen aufgrund der Zuschreibung von tatsächlichen oder angenommenen schützenswerten Merkmalen gemäß § 1 AGG sowie aufgrund des sozialen Status, der Position innerhalb der Hierarchie der Hochschule, des körperlichen Erscheinungsbildes, der physischen oder psychischen Konstitution.

1.2 Benachteiligung

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund angenommener oder tatsächlicher, gemäß § 1 AGG als schützenswert geltender Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren auf eine bestimmte Personengruppe oder Personengruppen benachteiligend auswirken.

(3) Eine Benachteiligung nach Abs. 1 bis 2 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

1.3 Belästigung

Als Belästigung gilt jedes verbale oder nonverbale Verhalten, das auf die Verletzung der Würde einer Person abzielt, und durch das ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, insbesondere wenn sich das Verhalten auf die schützenswerten Merkmale gemäß §1 AGG, den sozialen Status, das körperliche Erscheinungsbild oder die physische oder psychische Konstitution einer Person beziehen.

1.4 Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt nach § 3.4 AGG vor, „[...] 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 [...]“

1.5 Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bezeichnet den willkürlichen Einsatz von Befugnissen, die durch die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe oder die hierarchische Position innerhalb der Akademie begründet sind, so dass dem/der missbräuchlich Handelnden oder einer dritten Person ein ungerechtfertigter Vorteil beziehungsweise dem/der missbräuchlich Behandelten ein ungerechtfertigter, mittelbarer oder unmittelbarer Nachteil widerfährt.

1.6 Gewalt

Als Gewalt gilt jede körperliche Handlung und jede psychische oder strukturelle Ausübung von Einflussnahme, die dazu geeignet ist, die körperliche oder psychische Unversehrtheit Einzelner zu gefährden oder sich schädigend auf das soziale Miteinander auszuwirken.

1.7 Mobbing

Mobbing bezeichnet eine besondere Form der psychischen Gewalt, nämlich das regelmäßige und wiederholte Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen von Mitgliedern und/oder Angehörigen der Hochschule, durch das die gemobbte Person gezielt verunsichert, in ihrer Würde verletzt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Verbunden damit sind Angriffe auf die sozialen Beziehungen der gemobbten Person, die Qualität ihrer Studien-, Berufs- und Lebenssituationen, ihre Kommunikations- und Teilhabemöglichkeiten, ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit und/oder ihr soziales Ansehen.

1.8 Stalking

Stalking bezeichnet das willentliche und wiederholte Verfolgen, Nachstellen oder Belästigen einer Person, wodurch deren Lebensgestaltung beeinträchtigt oder die persönliche Sicherheit bedroht wird.

1.9 Versuch und Anweisung

Der Versuch sowie die Anstiftung oder Anweisung einer Person zu einem Fehlverhalten gelten im Wirkungsbereich dieser Richtlinie ebenfalls als Fehlverhalten.

2. Ablehnung

(1) Ablehnung bedeutet das Verurteilen von Fehlverhalten sowie das Verurteilen einer Duldung von Fehlverhalten durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben in deren Fachbereichen und Organisationseinheiten im gesamten Anwendungsbereich der Richtlinien.

(2) Im Umkehrschluss leiten sich aus der Ablehnung der Anspruch auf ein gleichberechtigtes, diskriminierungs- und gewaltfreies Umfeld, auf Normen des Umgangs miteinander und die in § 3 geregelten Rechte und Pflichten ab.

3. Ahndung und Beseitigung

(1) Ahndung bedeutet die hochschul-, arbeits-, dienst- und hausrechtlich legitimierte Verfolgung und Sanktionierung von Fehlverhalten durch die AdBK beziehungsweise

durch die von der AdBK hierzu ermächtigten Organe. Strafrechtlich relevante Fälle bringt die AdBK zur Anzeige.

(2) Unter Beseitigung wird das Ergreifen von Maßnahmen verstanden, die dazu führen, dass Zustände von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking mit positiver Auswirkung für die Betroffenen geändert werden

§ 3 Rechte und Pflichten

1. Allgemeine Pflichten

Alle Personen im Anwendungsbereich der Richtlinie sind angehalten, Fehlverhalten nach § 2 dieser Richtlinie zu unterlassen.

2. Rechte und Pflichten der Hochschule

(1) Die AdBK hat das Recht und die Pflicht, Fehlverhalten im Rahmen der ihr hochschul-, dienst- und hausrechtlich zur Verfügung stehenden Mittel abzuwenden, zu beseitigen und zu ahnden.

(2) Die AdBK bietet Betroffenen eine geeignete Beratung, hört beschwerdeführende Personen im Rahmen des in dieser Richtlinie geregelten Verfahrens (§ 4 Ziff. 2) an und informiert diese über die von ihr aufgrund einer Beschwerde ergriffenen Maßnahmen.

(3) Die AdBK ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung, klärt über Formen von Fehlverhalten auf und setzt präventive Maßnahmen um. Zu diesem Zweck hält die Hochschule geeignete interne oder externe Strukturen und Kompetenzen vor.

(5) Im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Prävention nach dem AGG kann die Hochschule die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden dienst- und hochschulrechtlichen Mittel anordnen.

(6) Sofern bestehende Verhältnisse oder Strukturen nachweislich Fehlverhalten begünstigen, prüft die AdBK, ob sie diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten verändern kann.

3. Rechte und Pflichten der an der Hochschule Beschäftigten

(1) Personen mit Leitungs-, Qualifizierungs-, Ausbildungs- und/oder Betreuungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben eine besondere Vorbildfunktion. Durch ihr persönliches Verhalten tragen sie zu einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang mit den ihnen unterstellten Personen bei, deren persönliche Integrität und Würde sie respektieren. Sie tragen Sorge dafür, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium bzw. am Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden, schreiten aktiv ein, sofern sie Kenntnis von Fehlverhalten gemäß dieser Richtlinie erhalten, gehen bei Hinweisen auf Fällen von Benachteiligung (§ 2 Ziff. 1.2) diesen nach, unterstützen Betroffene bzw. vermitteln ihnen entsprechende Hilfe und suchen Lösungsmöglichkeiten.

(2) Personen mit Leitungsfunktionen obliegt aufgrund der ihnen von der Hochschule übertragenen Verantwortung für ihre Fachbereiche und Organisationseinheiten eine besondere Fürsorgepflicht. Sie sind innerhalb ihres Arbeitsbereichs dafür verantwortlich, dass die in dieser Richtlinie formulierten Rechte gewahrt bleiben.

(3) Personen mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, eine an sie herangetragene Beschwerde im Einvernehmen mit den Betroffenen innerhalb von zwei Wochen an die zuständigen Stellen weiterzuleiten.

4. Rechte und Pflichten von am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen

4.1 Betroffene und beschwerdeführende Personen

(1) Betroffene haben den Anspruch auf anonyme Beratung, Anhörung in einem Beschwerdeverfahren (§ 4 Ziff. 2.2) und auf Schutz vor weiterem Fehlverhalten.

(2) An die für das Verfahren zur Wahrnehmung des Beschwerderechts eingerichteten Stellen (§ 4 Ziff. 1), die einen geschützten und persönlichen Rahmen bieten, kann sich jede betroffene Person wenden, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.

(3) Unbeschadet ihres Rechts auf das in dieser Richtlinie beschriebene Beschwerdeverfahren haben Betroffene die Möglichkeit, sich direkt an die Beschwerdestelle der AdBK, an andere externe Beratungsstellen oder Behörden zu richten. Eine Liste mit externen Beratungsstellen in der Region wird mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

(4) Betroffene können sich von einer dritten Person ihres Vertrauens im Beratungs- und Beschwerdeverfahren begleiten lassen. Die begleitende Person muss keine Angehörige der Hochschule sein (5) Personen, die den Rechtsweg beschreiten, die Erstberatungsstellen kontaktieren, beraten wurden oder ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet haben, dürfen wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht benachteiligt werden.

(6) Die beschwerdeführende Person ist berechtigt, von der Beschwerdestelle Informationen zum Bearbeitungsstand zu erhalten (§ 4 Ziff. 2.2.4).

(7) Im Rahmen ihres Anspruchs auf Bearbeitung der Beschwerde ist die beschwerdeführende Person berechtigt, von der Hochschule Auskunft über die von ihr aufgrund der Beschwerde ergriffenen Maßnahmen zu verlangen (§ 4 Ziff. 2.2.7).

(8) Näheres ist in § 4 Hilfe für Betroffene, Beratungs- und Beschwerdeverfahren geregelt.

4.2 Dritte Personen

(1) Begleitende Personen müssen bis zur Beendigung des Beschwerdeverfahrens Stillschweigen über die im Beratungs- und Beschwerdeverfahren erlangten Kenntnisse wahren.

(2) Im Verfahren unterstützende Personen (z. B. Zeug:innen, Erstberater:innen) dürfen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn sich eine Beschwerde als haltlos erweist.

4.3 Beschwerdegegner:innen

(1) Beschwerdegegner:innen haben das Recht auf unvoreingenommene Anhörung im Rahmen des Beschwerdeverfahrens sowie das Recht, Mittel und Zeugen zu ihrer Entlastung vorzubringen.

(2) Beschwerdegegner:innen haben außerdem das Recht, der Hochschule schuld-mindernde Umstände formal bekannt zu machen (§ 5 Ziff. 1), wobei die in § 3 Ziff. 2 formulierten Rechte der Hochschule hiervon unberührt bleiben.

(3) Die Identität der Beschwerdegegner:innen und die gegen sie erhobenen Vorwürfe sind bis zum Abschluss des Beschwerdeverfahrens nicht öffentlich, es sei denn, eine Veröffentlichung ist zur Klärung des Sachverhaltes unabdingbar.

(4) Erfolgt die Aufklärung von Vorwürfen gegen Beschwerdegegner:innen im Rahmen einer anonymen Beschwerde bzw. durch Hinweis anderer Hochschulangehöriger, sind die Beschwerdegegner:innen in Bezug auf diese Richtlinie vor offizieller Sanktionierung geschützt.

(5) Erweist sich eine Beschwerde als haltlos, darf Beschwerdegegner:innen daraus kein Nachteil entstehen.

§ 4 Hilfe für Betroffene: Beratungs- und Beschwerdeverfahren

1. Beratungs- und Beschwerdestellen

(1) Die AdBK benennt öffentlich (z. B. auf der Homepage) hochschulinterne Beratungsstellen sowie eine externe Beschwerdestelle. Diese dürfen nicht durch dieselbe Person oder dieselbe externe Organisation besetzt werden. Bei der Besetzung der Beratungs- und Beschwerdestellen ist eine hinreichend geeignete Qualifikation und Sensibilisierung vorauszusetzen oder gegebenenfalls durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen herzustellen.

(2) Als Beratungsstellen, die das in § 4. Ziff. 2.1 geregelte Verfahren zur Beratung durchführen, stehen folgende Stellen zur Verfügung:

- die Gleichstellungsbeauftragten,

- das Studiendekanat,
- der Personalrat (nur für Beschäftigte der AdBK).

Eine Liste mit weiteren Angehörigen der Akademie, die als Beratungsstelle zur Verfügung stehen, wird zusammen mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

(3) Der Beschwerdestelle obliegt die Durchführung des in § 4 Ziff. 2.2 beschriebenen Beschwerdeverfahrens. Name und Adresse der Beschwerdestelle werden mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

2. Verfahren

2.1 Beratung

(1) Alle im Geltungsbereich der Richtlinie erfassten Personen haben ein Recht auf Beratung und können schriftlich oder mündlich ein förmliches Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle einleiten.

(2) Vor Einleiten eines Beschwerdeverfahrens soll in der Regel eine Beratung stattgefunden haben. Diese erfolgt auf Wunsch anonym. Sie klärt über Rechte, Vorgehensweisen und Handlungsmöglichkeiten sowie über den in dieser Richtlinie geregelten Verfahrensweg einer möglichen Beschwerde auf.

(3) Alle Beratungen sind vertraulich zu führen und zu behandeln. Die Erstberatungsstellen sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Nur die betroffene Person kann sie von dieser Verpflichtung entbinden.

(4) Die Beratung stellt keine Beschwerde im Sinne dieser Richtlinie dar. Die Erstberatungsstellen werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv. Sofern sich die betroffene Person zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens entscheidet, kann die Erstberatungsstelle die Beschwerde aufnehmen und den Sachverhalt im Einvernehmen mit der betroffenen Person an die Beschwerdestelle weiterleiten.

2.2 Beschwerde

(1) Jedes potentielle Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie wird nur in Folge einer Beschwerde untersucht. Eine Beschwerde kann nicht anonym oder anonymisiert

erfolgen. Bei jeder Beschwerde muss eine natürliche Person angegeben werden, die als Ansprechperson für die Beschwerdestelle zur Verfügung steht. Die Beschwerde erfolgt mündlich oder schriftlich an die benannte Beschwerdestelle und enthält mindestens die nachfolgenden Informationen: Ort, Datum und Beschreibung des Vorfalls, beteiligte Personen, Zeug:innen und Beweise, Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen, Auflistung der bereits informierten Personen.

(2) Die von der AdBK benannte Beschwerdestelle prüft im Rahmen einer Einzelfallprüfung, ob ein Verstoß gegen das AGG bzw. diese Richtlinie vorliegt. Sie klärt den Sachverhalt unter Einsatz aller ihr zur Verfügung stehender Mittel. Auskünfte und Informationen werden unter Wahrung der Sorgfaltspflicht eingeholt. Sofern involvierte Personen und Gremien befragt werden, hört die Beschwerdestelle diese unvoreingenommen an. Beschwerdegegner:innen werden unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte angehört und erhalten die Möglichkeit zur Stellungnahme.

(3) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle wesentlichen Verfahrensschritte in geeigneter Form und bewahrt die Dokumentation so auf, dass unbefugte Dritte darauf nicht zugreifen können (z. B. Verschlüsselung von elektronischen Dokumenten, Aufbewahrung in verschließbarem Schrank etc.)

(4) Die Beschwerdestelle informiert die beschwerdeführende Person über den Bearbeitungsstand in der Regel innerhalb von vier Wochen.

(5) Liegt ein Fehlverhalten vor, prüft die Beschwerdestelle die Anwendbarkeit und Gebotenheit von Sanktionen und Maßnahmen. Sie informiert die Hochschulleitung schriftlich und fügt ihre Dokumentation und eine Handlungsempfehlung für das weitere Vorgehen bei.

(6) Die Hochschulleitung ergreift ggf. Maßnahmen, um (weiteres) Fehlverhalten zu unterbinden und entscheidet über Konsequenzen für die Beschwerdegegner:in (§ 5)

(7) Die Hochschulleitung informiert die Beschwerdestelle und die beschwerdeführende Person innerhalb einer angemessenen Zeit (in der Regel innerhalb von vier Wochen nach Information durch die Beschwerdestelle) über das Ergebnis des

Verfahrens. Im Falle, dass von der Hochschulleitung keine AGG- oder richtlinienrelevante Benachteiligung erkannt wird und folglich keine Konsequenzen eingeleitet werden, begründet sie dies schriftlich.

(8) Nach Abschluss des Verfahrens werden die gesamten Unterlagen im Falle der Einleitung von arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen in der Personalstelle, im Falle von akademischen Konsequenzen für Studierende im Studierendensekretariat und alle sonstigen Unterlagen bei der Hochschulleitung so aufbewahrt, das Dritte keinen Zugriff haben.

(9) Sämtliche Dokumentationen sind in einer Frist innerhalb der Regelverjährung gem. §§ 195, 199 Abs. 1 BGB nach Abschluss der Beratung bzw. Umsetzung der arbeits- oder dienstrechtlichen oder sonstigen Konsequenzen zu vernichten.

(10) Werden seitens der AdBK keine Beratungs- und Beschwerdestelle benannt oder sind diese für einen Zeitraum von mehr als zwei (Beratungsstelle) beziehungsweise vier Wochen (Beschwerdestelle) nicht arbeitsfähig, so fallen der Hochschulleitung die in Satz 2 bis 5 beschriebenen Aufgaben zu. Unabhängig davon hat die Hochschulleitung unverzüglich für die Einrichtung einer neuen Beratungs- beziehungsweise Beschwerdestelle nach Maßgabe dieser Richtlinie zu sorgen.

(11) Betroffenen steht es frei, sich, neben den hochschulinternen Unterstützungsangeboten, an außeruniversitäre Stellen (z. B. Beratungsstellen, Polizei, Rechtsbeistände, Interessenverbände) zu wenden oder den Rechtsweg zu beschreiten, z. B. mit einer Strafanzeige oder Klageerhebung. Es liegt im Ermessen der Hochschule und im Rahmen des rechtlich Zulässigen hierbei Unterstützung zu leisten, sie ist dazu aber nicht verpflichtet und übernimmt keine Kosten.

§ 5 Konsequenzen

1. Berücksichtigung von unverschuldetem Fehlverhalten

Unbeschadet ihrer Rechte zur Ergreifung von Maßnahmen zur Ablehnung, Ahndung und Beseitigung von Fehlverhalten, erkennt die AdBK die Existenz von schuldmindernden Umständen an und berücksichtigt diese in ihrem Vorgehen.

2. Mediation

(1) Die Mediation stellt keine Sanktionierung dar, sondern dient der gegenseitigen Verständigung bzw. der Erzeugung von Einsicht und dem Herbeiführen einer Verhaltensänderung. Sie kann in Folge einer formellen Beschwerde auch ohne weitere Begründung angeordnet werden.

(2) Die Mediation kann unterschiedlich erfolgen

- als persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens und dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin unter Moderation der Beschwerdestelle. Vorausgesetzt ist das Einverständnis der betroffenen Person.
- als persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person mit dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin unter Begleitung der Beschwerdestelle und mit Hinweis auf die in dieser Richtlinie formulierten Regeln und Pflichten bzw. Unterrichtung darüber, inwiefern das vorgeworfene Verhalten dieser Richtlinie widerspricht.

3. Sanktionen

(1) Die AdBK besitzt im Rahmen der ihr hochschul-, dienst- und hausrechtlich zur Verfügung stehenden Mittel verschiedene Möglichkeiten zur Ahndung und Sanktionierung von Fehlverhalten, weshalb die Mittel trotz des Gleichheitsgrundsatzes teilweise von der hochschul-, dienst- und arbeitsrechtlichen Position der beschuldigten Person abhängig sind.

(2) Sanktionen können nicht aufgrund einer anonymen bzw. anonymisierten Beschwerde erfolgen. Es gilt § 3 Ziff. 4.3.5

(3) Sanktionen sind grundsätzlich am Ende eines Beschwerdeverfahrens zu ergreifen. Sie können aber bei schwerwiegendem Fehlverhalten unverzüglich ergriffen werden, wenn ein berechtigtes Interesse der Hochschule oder Dritter an der Verhinderung weiteren Fehlverhaltens besteht oder der Schutz Betroffener dies unmittelbar erforderlich macht.

(4) Sanktionen sind schriftlich zu begründen und in geeigneter Form zu dokumentieren.

(5) Als geeignete Maßnahmen stehen insbesondere zur Verfügung Gegenüber allen Personen im Geltungsbereich:

- Hausverbot Gegenüber Studierenden:
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen oder von sonstigen Veranstaltungen der AdBK
- Strafanzeige durch die AdBK,
- Exmatrikulation (unter Vorbehalt der rechtlichen Möglichkeiten des BayHIG sowie der AdBK-Immatrikulationssatzung) Gegenüber Beschäftigten:
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- Anweisung zur Teilnahme an einer Sensibilisierungsmaßnahme
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Um- oder Versetzung,
- Er- oder Abmahnung
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
- Strafanzeige durch die AdBK Nürnberg
- Entzug des Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 1 Ziff. 3.2 richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

4. Regress

Wird die AdBK Nürnberg wegen Fehlverhaltens von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so kann die Hochschule den Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin aufgrund der Verletzung vertraglicher,

dienstlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 6 Präventionsmaßnahmen

(1) Durch die Bekanntgabe dieser Richtlinie klärt die AdBK Nürnberg alle Personen gemäß § 1 Ziff. 3.2 dieser Richtlinie auf und trägt dafür Sorge, dass Fälle von Fehlverhalten nicht ignoriert oder toleriert werden.

(2) Neu eingestellte Mitglieder oder immatrikulierte Studierende der Hochschule werden bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation in geeigneter Weise über diese Richtlinie informiert und bestätigen dies durch ihre Unterschrift.

(3) Zur Prävention von Fehlverhalten eignen sich insbesondere Maßnahmen zur Aufklärung über und Sensibilisierung für Formen von Fehlverhalten wie Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking sowie zu den Themen Diversität, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie Hochschule, Handlungspflichten und -möglichkeiten für Führungskräfte bei Verstößen. Die AdBK verpflichtet sich zur Durchführung entsprechender Maßnahmen.

Dazu zählen

- regelmäßige aufklärende, präventive Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten,
- Fortbildungen für Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Betreuungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung und Lehre sowie für die Beratungs- und Beschwerdestellen,

(3) Beschäftigte haben das Recht, zu diesem Zwecke geeignete Maßnahmen von der AdBK einzufordern.

(4) Nach Einrichtung des Büros für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion (gemeinsam mit der HfM Nürnberg und der HfM Würzburg) delegiert die AdBK

ihre Verpflichtung zum Angebot präventiver Maßnahmen nach dem AGG an diese Stelle.

(5) Die AdBK informiert in geeigneter Weise über Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene. Auch diese Aufgabe delegiert die AdBK an das Büro für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion nach Einrichtung dieser Stelle.

(6) Die Hochschule beseitigt im Rahmen ihrer Möglichkeiten räumliche Bedingungen, die Fehlverhalten begünstigen oder die Inklusion behinderter Personen erschweren.

§ 7 Datenschutz und Vertraulichkeit

Diese Richtlinie garantiert den Schutz von personenbezogenen Daten Betroffener, Zeug:innen, Beschwerdegegner:innen und sonstiger involvierter Personen gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Alle beteiligten Stellen wahren zudem strikte Vertraulichkeit in Bezug auf den Sachverhalt, zu dem sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 8 Evaluierung

Die Richtlinie und das darin geregelte Beschwerdeverfahren sind zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten zu evaluieren. Hierzu führt die Hochschule eine qualitative Befragung der Beratungsstellen durch und erstellt einen Bericht über die von der Beschwerdestelle betreuten Verfahren. Die Ergebnisse der Evaluierung werden den Mitgliedern des Senats der AdBK, dem Hochschulrat sowie den am Beschwerdemanagement beteiligten Stellen vorgelegt.

In der Folge ist die Richtlinie regelmäßig, mindestens alle vier Jahre einer Revision zu unterziehen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

Änderungen bedürfen der einfachen Mehrheit des Senats der AdBK. Der Hochschulrat ist über Änderungen der Richtlinie zu informieren.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Akademie der Bildenden Künste Nürnberg vom 13.07.2023 sowie der Genehmigung des Präsidenten vom 13.07.2023.

Die Satzung wurde am 14.07.2023 in der Akademie niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 14.07.2023 durch Aushang in der Akademie bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 14.07.2023.

Anhang

Formen von Fehlverhalten

Grundsätzlich sind zwei Arten von Fehlverhalten zu unterscheiden:

Rechtliches Fehlverhalten, das vom AGG und der darauf basierenden Rechtsprechung, bzw. vom Strafrecht abgedeckt wird und weiterhin normatives Fehlverhalten, das nicht gegen gesetzliche Regelungen, aber die allgemeinen Sitten, Gewohnheiten und Umgangsformen an der AdBK verstößt.

A.1 Rechtsverletzendes Fehlverhalten

Rechtsverletzendes Fehlverhalten tangiert geschützte Rechtsgüter der Betroffenen. Als Ausprägungen rechtsverletzenden Fehlverhaltens können unter anderem die unter A.1 - A.6 gelisteten Verhaltensweisen gelten

A.1.1 Formen von Diskriminierung

- Absichtliches Herausstellen oder negatives Kommentieren von Merkmalen die gemäß §1 AGG geschützt sind, auch wenn dies in scheinbar positiver Absicht geschieht
- Verwendung von negativ besetzten Begriffen oder Beleidigungen, die sich auf die gemäß §1 AGG geschützten Merkmale beziehen

- Nichtbeachtung von Personen bzw. ihrer Bedarfe aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale
- Gezieltes Vorenthalten wesentlicher Information über akademische beziehungsweise geschäftliche Abläufe oder über akademische beziehungsweise berufliche Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale
- Ungerechtfertigter Ausschluss vom Unterricht, von Gremien und von Veranstaltungen aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale

A.1.2 Formen von Benachteiligung

- Willkürliches Anwenden ungleicher Bewertungskriterien
- Ungleiche Bezahlung, Kostenerstattung oder Rechnungsstellung bei gleicher Leistung
- Willkürliches oder unbegründetes Schaffen ungleicher Möglichkeiten zur Teilhabe am Unterricht oder akademischen Leben
- Willkürliches oder unbegründetes Schaffen von Zugangsbedingungen zum Gelände oder zu Unterrichtsmitteln

A.1.3 Formen von Belästigung

- Direkte oder öffentliche Herabwürdigung einer Person mittels Wort, Schrift oder Methoden der elektronischen Datenverarbeitung wie z.B. üble Nachrede, Schmierereien, unsachgemäße Nutzung von Daten, Erstellen und Verbreiten von Schriften oder Bildern mit herabwürdigenden Inhalten
- Pöbeleien, beleidigende und ehrverletzende Äußerungen, herabwürdigende Witze
- Ehrverletzende Anrede, insbesondere auch Verwendung von herabwürdigenden oder sexuell konnotierten Namensbezeichnungen, was auch so genannte Spitz- und Kosenamen umfassen kann
- Nötigung zu unerwünschten Verhaltensweisen, Tätigkeiten oder Entscheidungen,
- Unerwünschtes Berühren oder Bedrängen (körperlich oder psychisch)

A.1.4 Formen von sexueller Belästigung

- Bemerkungen sexuellen Inhalts, sexualisierte Wortwahl, Gesten und Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über eine Person und/oder deren Körper, Bekleidung, Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person
- Anlassloses und unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von Nacktfotos, Zeichnungen oder Malereien sexuellen Inhalts, insbesondere die Verbreitung pornographischer Darstellungen oder sexuell herabwürdigender Schmierereien im öffentlichen oder digitalen Raum. Künstlerische Projekte können davon ausgenommen sein und ggf. kein Fehlverhalten darstellen.
- Anlassloses und unerwünschtes Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer oder sexuell herabwürdigender Darstellungen, Inhalte und Programme auf hochschuleigenen EDV-Anlagen und innerhalb hochschuleigener Netzwerkstrukturen, in Diensträumen und auf dem Hochschulgelände. Künstlerische Projekte können davon ausgenommen sein und ggf. kein Fehlverhalten darstellen.
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen und unerwünschter Körperkontakt, sexualisiertes oder sexuelles Verhalten, sowie die Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten oder sexuellen Handlungen
- Verfolgung und Nötigung mit direktem oder indirektem sexuellem Hintergrund

A.1.5 Formen von Machtmissbrauch

- Einseitige Vorteilsnahme, insbesondere zum Nachteil anderer
- Beihilfe oder Ermöglichung der Vorteilsnahme Dritter, insbesondere zum Nachteil anderer
- Willkür, im Sinne von Entscheidungen bzw. Handlungen, ohne dass angewandte Kriterien oder Rahmenbedingungen dargelegt werden können.
- Fehlverhalten unter Ausnutzung von bestehenden Hierarchien und Abhängigkeiten
- Unterlassene Anzeige und Vertuschung von Fehlverhalten durch Personen mit besonderer Fürsorgepflicht
- Behinderung von Ahndung und Beseitigung gemäß dieser Richtlinie zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter unter Ausnutzen der eigenen hochschul-, arbeits- und dienstrechtlichen Position

A.1.6 Formen von Gewalt

- Bewusste Handlungen, die darauf abzielen, eine dauerhaft negative Beeinträchtigung des gesellschaftlichen Zusammenlebens an der Hochschule herbeizuführen
- Sexualisierte oder sexuelle Gewalt, wobei jede Form und/oder Androhung der körperlichen Beeinträchtigung in sexueller Hinsicht unter Zwang, gegen anderslautenden Willen oder unter ausbleibender Zustimmung einer Person gemeint ist
- Jede Verletzung der körperlichen oder geistigen Unversehrtheit, insbesondere Hassverbrechen aufgrund der gemäß §1 AGG als schützenswert geltenden Merkmale

A.1.7- Mobbing

Formen von Mobbing können unter anderem sein:

- Verbreiten von falschen Informationen,
- üble Nachrede,
- systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Verweigern von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten,
- systematische, willkürliche oder unbegründete Ausgrenzung von Einzelpersonen aus Teams und Arbeitsgruppen sowie Ausschluss aus Gesprächen,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Lehrende und Betreuende, z.B. Zuweisen sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben, weiterhin missbräuchliches Zuweisen von Arbeitsaufgaben,
- Beleidigungen,
- ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- Hohn, Aggressivität, Bedrohung oder Nötigung,
- Demütigung vor Dritten, auch übertriebenes Rügen, insbesondere vor anderen Personen, in elektronischer Gruppenkommunikation oder öffentlich,
- Absichtliches Herbeiführen von Stress, Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

A.1.8 Stalking

Formen von Stalking können unter anderem sein:

- Wiederholte direkte, telefonische oder auf elektronischen Kommunikationsmitteln basierende Kontaktaufnahme außerhalb eines Sachkontexts und entgegen der allgemeinen Sitten,
- unerwünschte "Liebesbezeugungen" wie Briefe, Geschenke, Blumen, Bestellungen von Warensendungen im Namen der Betroffenen,
- unerwünschte Anwesenheit sowie das Verfolgen und/oder Auflauern am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld,
- Falschbeschuldigungen gegenüber Bekannten, Kolleg:innen und Vorgesetzten, Ausfragen des Bekanntenkreises,
- unsachgemäße Nutzung von EDV-Strukturen zur Erlangung persönlicher Daten,
- Beschädigung von Arbeitsmaterialien oder Eigentum der Betroffenen,
- Beleidigungen, Verleumdung, Bedrohungen, Nötigung, körperliche Übergriffe, wo sie planvoll geschehen und nicht anderweitig innerhalb dieser Richtlinie abgedeckt sind.

A. 2 Normverletzendes Fehlverhalten

Normverletzendes Fehlverhalten verstößt nicht gegen gesetzliche Regelungen und wird auch nicht geahndet, widerspricht aber den an der AdBK gepflegten guten Sitten und Umgangsformen und kann den Studien- und Arbeitsalltag negativ beeinflussen.

Als Ausprägungen normverletzenden Fehlverhaltens, das nicht mit der Hochschulkultur der AdBK vereinbar ist, können unter anderem gelten:

- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf den sozioökonomischen Status der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unregelt ist und nicht durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist
- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf das körperliche Erscheinungsbild der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unregelt ist und nicht durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist
- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf die physische oder psychische Konstitution der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unregelt ist und nicht durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist

- Wiederholte und absichtliche Missachtung des individuellen Selbstverständnisses einer Person, ihres Identitäts- und Persönlichkeitsausdrucks, zum Beispiel eine bewusste falsche Namensansprache oder die bewusste Verwendung falscher Pronomen

Informationsblatt der AdBK Nürnberg:

Stand: 2023/05

Am Beschwerdeverfahren der AdBK beteiligte Stellen Beratungsstellen:

Frauenbeauftragte (frauenbeauftragte@adbk-nuernberg.de)

Studiendekanat (studiendekanat@adbk-nuernberg.de)

Personalrat (nur für Beschäftigte der AdBK, personalrat@adbknuernberg.de)

Bibliothekslleitung (Dr. Sarah Fetzer, fetzer@adbk-nuernberg.de)

Externe Beschwerdestelle:

Susanne Binder (binder@adbk-nuernberg.de)

Externe Beratungs- und Hilfsangebote für Betroffene

Die folgenden Stellen bieten professionelle Hilfe für alle an, die sich in Not befinden.

Auch wenn an der AdBK verschiedene Beratungsstellen zum Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt existieren, bitten wir um Verständnis, dass aus diesem Personenkreis niemand psychologisch oder therapeutisch tätig werden kann und darf. Gegebenenfalls muss auf qualifizierte Hilfe zurückgegriffen werden.

Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks

Erlangen Nürnberg (für Studierende der AdBK)

<https://www.werkswelt.de/index.php?id=ppb>

Standorte in Erlangen, Nürnberg, Eichstätt, Ingolstadt, Ansbach und Triesdorf

(09131) 8002756

Psychiatrische Notfallambulanz

Klinikum Nürnberg Nord

Prof.-Ernst-Nathan-Straße 1, 90419 Nürnberg
Tel. 0911/3982493

Krisendienst Mittelfranken
Förderverein Ambulante Krisenhilfe e.V.
Hessestraße 10, 90443 Nürnberg
Tel. 0800/655 3000
Tel. 0911/ 4248 550

Klinikum am Europakanal
Am Europakanal 71, 91056 Erlangen
Tel. 09131/ 7530

Info-Telefon Depression
Deutsche Depressionshilfe
0800 3344 533

Telefonseelsorge
Anonym, kostenfrei, rund um die Uhr
Tel. 0800 – 111 0 111 oder 0800 – 111 0 222
Mail/Chat-Beratung: <https://online.telefonseelsorge.de>
Website: <https://www.telefonseelsorge.de>

Förderverein Ambulante Krisenhilfe e. V.
Schwerpunkt: Hilfe für Menschen in seelischen Notlagen per Telefon.
Hausbesuche im Notfall.
Weitervermittlung an Beratungen und Therapeuten.
Auf Wunsch anonym (Schweigepflicht).
Kosten: kostenfrei
Telefon (0911) 424855-0
Adresse: Krisendienst Mittelfranken, Hessestr. 10, 90443 Nürnberg
geöffnet: Mo-Do 18-24:00, Fr. 16-24:00. Sa,So,Feiertage: 10-24:00
<https://kdmfr.de/krisendienst-mittelfranken/>

Sozialpsychiatrischer Dienst

Träger: Stadt Nürnberg

Team: Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter

Schwerpunkt: Beratung und Hilfe bei psychischen- und Suchterkrankungen.

Unterstützung in Krisen. Vermittlung von weitergehenden Hilfen.

Auf Wunsch anonym (Schweigepflicht).

Kosten: Kostenfrei

Telefon (09 11) 231-22 97

Adresse: Burgstraße 4, Zi 009, 90403 Nürnberg.

geöffnet: Mo-Do: 8.30-12.00 und 13.00-15.30.

Fr: 8.30-12.30 Uhr.

<https://www.nuernberg.de/internet/gesundheitsamt/sozialpsychiatrie.html>

Telefonische Unterstützung bei der Suche nach einem Therapieplatz für eine psychotherapeutische Behandlung. Für Patienten und Angehörige.

Träger: Kassenärztliche Vereinigung

Kosten: nur Telefonat

Telefon: 01805 / 80 96 80 (14 ct/min.)

E-Mail: koordinationsstelle-psychotherapie@kvb.de

Geöffnet: Montag bis Donnerstag von 09:00 – 17:00h / Freitag von 09:00 – 13:00h

<https://www.kvb.de/service/patienten/koordinationsstellepsychotherapie/>

Persönliche Telefonberatung zur Vermittlung eines geeigneten Therapeuten.

Träger: Psychotherapie-Informationsdienst (PID)

Kosten: kostenfrei

Telefon: 0228 / 746699

E-Mail: wd-pid@t-online.de

Adresse: Psychotherapie-Informationsdienst (PID) Oberer Lindweg 2, 53129 Bonn

Geöffnet: Mo, Di, Do, Fr 09.00 – 12.00 Uhr Mo, Do 13.00 – 16.00 Uhr

<https://www.psychotherapiesuche.de>

Antidiskrimierungsstelle der Stadt Nürnberg

<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/antidiskriminierung.html>

Tel. 0911/ 231- 10 31 2 (Sprechzeiten Mo 10-12, Donnerstag 14-16)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz-node.html>

Tel.030185551855

Beratung bei Antisemitismus

<https://ofek-beratung.de>

+49 800 664 52 68

+49 176 458 755 32

online Beratung (kontakt@ofek-beratung.de)

Gewaltberatung Nürnberg e.V.

<https://www.gewaltberatung-nuernberg.de>

Hilfetelefon / Gewalt gegen Frauen

www.hilfetelefon.de

0800 0116 016

AURA Nürnberg e.V.

Gleißbühlerstraße 10, 90402 Nürnberg Telefon: 0911 284629

info@aura-nuernberg.de

<http://www.aura-nuernberg.de/>

Beratungsschwerpunkte

- sexualisierte Gewalt/Vergewaltigung
- sexuelle Belästigung
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend
- häusliche Gewalt/Gewalt in (Ex)Partnerschaften - Stalking
- Mobbing
- Gewalt gegen Lesben

An wen richtet sich das Angebot? Frauen und Mädchen ab 7 Jahren

Wildwasser Nürnberg e. V.

Rückertstraße 1, 90419 Nürnberg (St. Johannis) Telefon: 0911 331 330
info@wildwasser-nuernberg.de
<https://www.wildwasser-nuernberg.de/>

Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt,

Telefonische Sprechzeit:

Mo.: 12:00 – 14:00 Uhr Di.: 8:30 – 10:30 Uhr Do.: 16:00 – 18:00 Uhr

Mitglied des BFF | frauenBeratung nürnberg für gewaltbetroffene

Frauen und Mädchen

Fürther Straße 67, 90429 Nürnberg Anrufen, eine Email oder ein Fax schicken, und Termin vereinbaren

Telefon: 0911 – 28 44 00

Fax: 0911 – 28 69 65

kontakt@frauenBeratung-nuernberg.de

www.frauenBeratung-nuernberg.de

Hilfe für Frauen und Kinder in Not Nürnberger Land e. V.

Wiesenstraße 6, 91217 Hersbruck Telefon: +49 9151 5501

Fax: +49 9151 823356

www.frauenhilfe.org

Autonomes Frauenhaus Erlangen

Postfach 3505, 91023 Erlangen

Ein Haus für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder

Telefon: 09131/25872

Jederzeit erreichbar

Das Frauenhaus Erlangen bietet Frauen, die von ihrem Partner bedroht werden oder Gewalt erfahren, gemeinsam mit ihren Kindern Zuflucht, Schutz, Beratung und Unterstützung. Die Adresse des Frauenhauses ist geheim. Das Frauenhaus Erlangen ist Rollstuhl gerecht gebaut.

Kontakt - Information - Beratung von Frauen für Frauen Erlangen

Büro für Frauenrechte, Gerberei 4, 91054 Erlangen

Telefon: 09131 25878

Fax: 09131 23233

FrauenhausErlangen@web.de

<http://www.frauenhaus-erlangen.de>

Öffnungszeiten

Mittwoch: 14-16 Uhr Donnerstag: 17-19 Uhr Freitag: 9-11 Uhr

Beratungsschwerpunkte

- Stalking
- Zwangsverheiratung
- Gewalt im Namen der „Ehre“ – Menschenhandel

Zusätzliche Angebote

Fortbildung/Beratung für Fachkräfte

Besonderheiten

Beratung der Frau ist unabhängig von der Herkunftsgemeinde möglich. Ein persönlicher Beratungstermin ist nach telefonischer Vereinbarung notfalls auch außerhalb der Öffnungszeiten möglich. Ansonsten ist eine vorherige Anmeldung nicht nötig. Beratung ist in folgenden Sprachen möglich Deutsch, Englisch - English, Französisch - Français, Italienisch - Italiano

Beratungsstelle Frauennotruf Erlangen

Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrungen,

Hauptstraße 33, 91054 Erlangen

NOTRUF e. V. Telefon: 09131 - 20 97 20

Telefonzeiten:

Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr, Fr: 09:00 - 11:00 Uhr

Elterntelefon

<https://www.nummergegenkummer.de>

0800 - 1110 550

(Elternzeit und Elterngeld)

Kinder- und Jugendtelefon

<https://www.nummergegenkummer.de>

Telefon: 116 111

Mo-Sa 14-20 h

Polizei

z.B. Polizeidienststelle Nürnberg-Ost, Erlenstegenstraße 18, 90491

Nürnberg

0911/9195-0

HFF München

Die Hochschule hat einen Entwurf erarbeitet, die Verabschiedung muss noch abgeschlossen werden.

HMT München

Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater München

Vom 12. Juli 2016

(aktualisierte Fassung)

Geändert durch Beschluss der Hochschulleitung vom 14. Februar 2017

Präambel

Die Hochschule für Musik und Theater München fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrenden ein.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studiumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigung führen. Sie

sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Abhängigkeit von der Lehrperson erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Insbesondere auch weil Emotionalität als Transportmittel künstlerischer Entwicklung dient und in Studiengängen wie Tanz, Schauspiel, Musical oder Musiktheater Körperlichkeit für das Erreichen des Ausbildungsziels eine Grundvoraussetzung ist.

Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Gaststudierende und BesucherInnen der Hochschule.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

2. Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen/angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen.

3. Sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung liegt vor, 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.

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ eines Beteiligten.

Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, insbesondere:

- pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände.

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

Auch jeder unangebrachte Körperkontakt kann eine unerwünschte sexuelle Handlung sein.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Hochschule, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

Die Hochschulleitung entwickelt ein gesondertes Verfahren zum Lehrerwechsel bei Vorfällen der sexuellen Belästigung zwischen Lehrenden und Studierenden.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

§ 4 Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen

Alle betroffenen Mitglieder und Angehörige der Hochschule können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

- Bei den Frauenbeauftragten der Hochschule (Studierende und Lehrende)
- Bei der Studierendenvertretung (Studierende)
- Beim Personalrat (Beschäftigte der Verwaltung und Lehrende)
- Beim Studiendekan oder bei der Studiendekanin (Studierende und Lehrende)
- Bei der Gleichstellungsbeauftragten (Beschäftigte der Verwaltung)
- Bei der Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ des Studentenwerks München (Studierende)
- Bei allen Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

§ 5 Beschwerderechte und -pflichten

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

Betroffene sollten so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Die Frauenbeauftragten (für Lehrende und Studierende) bzw. die Gleichstellungsbeauftragte (für Beschäftigte der Verwaltung) werden in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

§ 6 Beschwerdeverfahren

1. Einfache Beschwerde

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 5 genannten Interessensvertretungen oder beim Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer – nicht unerheblicher – Rechtsverletzungen angezeigt ist.

2. Formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeuginnen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- Informierte Personen

Die Hochschulleitung hat bei betroffenen Studierenden und Lehrenden die Frauenbeauftragte und bei betroffenen Beschäftigten der Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschwerde zu informieren.

Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

1. Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- Die Einbeziehung von externen KonfliktberaterInnen

2. Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung

- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

§ 8 Präventive Maßnahmen

Die Hochschule ist als Arbeitgeber nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen, wie zum Beispiel:

- Umfangreiche schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen

- Bereitstellung von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird (durch Flyer, Plakate und auf der Website)
- Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten aufgedeckt und beseitigt.

Allen Mitgliedern der Hochschule wird diese Richtlinie zur Kenntnisnahme gegen Unterschrift vorgelegt.

§ 9 Evaluation

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule zu vermeiden.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 14. Juli 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 12. Juli 2016
München, den 13. Juli 2016

Diese Richtlinien wurden am 13. Juli 2016 in der Hochschule für Musik und Theater München niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 13. Juli 2016 durch Anschlag in der Hochschule für Musik und Theater München bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 13. Juli 2016.

Informationen zu unseren Werten, Unterstützungsangeboten und Beschwerdewegen

1 Einleitung: Diversität im Mittelpunkt

Unsere Hochschule ist ein Begegnungsort von Menschen, Ideen, Kunst und Kultur, ein Mikrokosmos einer vielfältigen, globalen Gesellschaft. Diversität und Gleichstellung sind dabei fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Unser Code of Conduct, ein neues Gleichstellungsteam, unser neues Netz an Vertrauenspersonen, ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache und viele Workshops und Veranstaltungen sind Bausteine einer umfassenden Diversitätsstrategie.

Wir sind eine Gemeinschaft von Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, verschiedener Weltanschauung und Religion, körperlicher und seelischer Verfassung, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung. Das macht die Hochschule zu einer Art Mikrokosmos einer vielfältigen globalen Gesellschaft.

Sie ist ein Raum, in dem verschiedene Fähigkeiten, Interessen und Ziele sowie unterschiedliche Diskurse verhandelt und gelebt werden können.

Gelebte Diversität im weitesten Sinne bereichert die Qualität von Studium und Lehre in hohem Maße. Sie bringt uns in Kontakt mit Kolleg*innen und Kommiliton*innen anderer Länder und Kulturen sowie ihrer vielgestaltigen künstlerischen Auffassungen und ermöglicht uns, eigene Perspektiven und Strukturen zu überdenken. Um als Katalysator für Kreativität zu wirken, bedarf es einer Aufgeschlossenheit gegenüber neuen oder ungewohnten Wegen künstlerischer Lehre und Ausdrucksformen. Grundvoraussetzung dafür ist eine Diversitätsstrategie, welche die Voraussetzungen schafft, Diskriminierung (auch intersektionale) abzubauen, inklusive Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen sowie für Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu sorgen.

Will unsere Hochschule zukunftsfähig bleiben, so muss sie auf die vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen reagieren und kulturpolitische Prozesse aktiv mitgestalten.

Das gilt gerade auch für junge Künstler*innen, Pädagog*innen und Wissenschaftler*innen, deren Handeln heute mehr denn je eine gesellschaftliche Bedeutung und Wirkung haben sollte. Zu den Herausforderungen und Diskursen unserer Zeit gehören der demografische Wandel, die Globalisierung sowie Ökonomisierung unserer Gesellschaft – gerade auch im Bereich Kunst und Kultur. Darüber hinaus sind die Digitalisierung der Lehre und der künstlerischen Ausdrucks- bzw. Denkformen sowie die Entwicklung einer nachhaltigen und ökologischen Lebens- und Arbeitsweise die zentralen Themen unserer Hochschule und Gesellschaft. In diesen Fragen können wir Lautsprecher, Multiplikator oder auch Gegenkraft sein.

Nur wenn wir als Hochschulgemeinschaft trotz verschiedener Ansichten oder Konflikten in wechselseitigem Austausch und respektvollem Interesse füreinander leben, ist eine kreative und produktive Zusammenarbeit möglich. Nur durch die Förderung von Diversität können alle Mitglieder unserer Hochschule und die Institution als Ganzes ihr Potential entfalten und ihrer Verantwortung für die Gesellschaft gerecht werden.

2 Code of Conduct der Hochschule für Musik und Theater München

Im Sommersemester 2021 hat eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Frau Prof. Christine Schornsheim einen Code of Conduct für die HMTM entwickelt.

Dieser formuliert Regeln für ein respektvolles und gerechtes Miteinander aller Hochschulangehörigen.

Leitgedanke

Wir verstehen unseren **Code of Conduct** als Selbstverpflichtung aller Hochschulmitglieder, aktiv zu wirksamen, konstruktiven und sicheren Arbeits- und Studienbedingungen beizutragen, um ein förderliches Miteinander auf der Basis gemeinsamer Werte zu garantieren.

Verantwortung

Wir setzen uns für eine einladende und geschützte Umgebung ein, die frei von Abwertung und Ausgrenzung von Menschen ist. Auch eine diffamierende Herabsetzung künstlerischer Ausdrucksformen wird bei uns nicht geduldet. Die Hochschulmitglieder stehen in der besonderen Verantwortung Chancengleichheit, Integrität und Vielfalt zu gewährleisten.

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit vor Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Unterstützung erfahren wir dabei durch interne und externe Beschwerde- und Beratungsstellen.

Jeglicher Diskriminierung durch rassistische Zuschreibung, aufgrund der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, wegen Behinderung, Alter, Geschlecht oder sexueller Identität und Orientierung treten wir entschieden entgegen.

Kommunikation und Umgang

Wir verpflichten uns zu einem respektvollen Umgang miteinander. Unsere verbale und nonverbale Kommunikation ist wertschätzend und gewaltfrei. Insbesondere in Konfliktsituationen handeln wir konstruktiv und lösungsorientiert.

In unserer Hochschulgemeinschaft achten wir auf ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis und begegnen einander ehrlich, tolerant und verlässlich.

Entfaltung und Schutz der Persönlichkeit

Durch eine motivierende, sichere und unterstützende Unterrichtskultur fördern wir eigenverantwortliches Lernen und Handeln. Ziel ist es, die individuelle Entfaltung und persönliche wie berufliche Weiterentwicklung aller Hochschulmitglieder zu unterstützen.

Dabei achten wir insbesondere auf das Recht der freien Meinungsäußerung und Wahrung der Persönlichkeitsrechte, des Datenschutzes und der Privatsphäre. Wir alle wirken aktiv daran mit, dass diese grundlegenden Werte zur gelebten Praxis in unserem Hochschulalltag werden.

Lehrkultur und Zukunftsorientierung

Als Mitglieder einer künstlerischen Hochschule arbeiten wir stetig daran eine qualitativ hochwertige und exzellente Ausbildung zu gewährleisten. Vermittlung von Fachwissen, Förderung von Individualität, Kreativität und besonderem Talent sowie Offenheit für experimentelle und neuartige Ideen stehen im Zentrum von Studium und Forschung.

Als Ausbildungsstätte hat die HMTM eine Vorbildfunktion: Wir fördern innovatives Denken, internationale und interkulturelle Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit und die Vernetzung verschiedener Ausbildungsbereiche, um auch in Zukunft bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen zu ermöglichen.

Mitwirkung und Teilhabe

An der Umsetzung dieser Ziele wirken alle Hochschulmitglieder mit, sowohl in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld als auch in den Gremien der Hochschulselbstverwaltung.

Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse werden partizipativ gestaltet und transparent kommuniziert.

Motivation und Fazit

Wir leben und verteidigen aktiv das Ziel eines förderlichen und verantwortungsvollen Miteinanders auf Basis gemeinsamer Werte. So gewährleisten und nutzen wir die Chancen und Möglichkeiten eines lebendigen Kulturlebens in einer vielfältigen Gesellschaft.

3 Respekt

3.1 Unsere Haltung

Unsere Hochschule wendet sich ausdrücklich gegen jede Form von Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Betroffene werden auf vielfältige Weise beraten und unterstützt.

Unsere Hochschule soll ein Ort sein, an dem alle sicher, fair und gleichberechtigt, verständnis- und respektvoll, konstruktiv und kreativ studieren und arbeiten können.

Höchste Priorität hat daher der Schutz aller Hochschulangehörigen heute und in Zukunft, um ein Lebens- und Arbeitsklima ermöglichen, das Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Belästigung oder Gewalt nicht zulässt. Das Ziel ist dabei »RESPEKT!« – voreinander und miteinander, an jedem Tag und in jeder Situation.

Besondere Verantwortung – auch aufgrund der jüngsten Geschichte

Aufgrund der jüngsten Geschichte unserer Hochschule stehen wir in einer besonderen Verantwortung. Die strafrechtliche bzw. disziplinarrechtliche Verurteilung von zwei prominenten ehemaligen Hochschulangehörigen – Dr. Siegfried Mauser und Hans-Jürgen von Bose – hat den Handlungsbedarf an unserer Hochschule mehr als deutlich gemacht.

Geniekultur und »Meister-Schüler-Verhältnis«

Eine qualitativ hochwertige, motivierende und unterstützende Lehr- und Lernkultur ist nur möglich, wenn der Raum dafür ein sicherer und geschützter ist. Eine freie individuelle Entwicklung muss gerade in einer künstlerischen Ausbildung ohne Diskriminierung oder Gefährdungen möglich sein. An einer Hochschule können sowohl die tradierten hierarchischen Strukturen innerhalb Lehre und Verwaltung als auch diejenigen zwischen Lehrenden und Studierenden diskriminierendes und grenzverletzendes Verhalten begünstigen. Das trifft auf Kunst- und Musikhochschulen in besonderem

Maße zu, da hier lange Zeit der Mythos vom künstlerischen Genie vorherrschen und das so genannte »Meister-Schüler-Verhältnis« als Ideal der Lehre gelten konnte.

Kontinuierliche Arbeit gegen tradierte Narrative

Unsere Hochschule sieht es als ihre kontinuierliche Aufgabe an, den bestmöglichen Schutz aller Hochschulangehörigen sicherzustellen. Dazu braucht es Mut, Entschlossenheit und eine ausgeprägte Kritikfähigkeit, auch um tradierte Narrative zu durchbrechen.

Aus der Vergangenheit gilt es zu lernen und Erkenntnisse für grundlegende Veränderungen und Maßnahmen in der Weiterentwicklung der Lehr- und Arbeitsstrukturen zu gewinnen.

Initiative RESPEKT! – Zahlreiche Maßnahmen

Wesentliche Bausteine in dieser kontinuierlichen Entwicklungsarbeit waren:

- die Erstellung und Einführung eines Code of Conduct
- die Etablierung der Arbeitsgruppe RESPEKT!
- die Schaffung eines Ressorts für Diversität und Gleichstellung innerhalb der Hochschulleitung
- die Klärung und Erweiterung der Aufgaben des Teams der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- die Entwicklung eines umfangreichen internen und externen Beschwerde- und Beratungsnetzwerkes inkl. interner Vertrauenspersonen und externe Ombudsstellen
- Erprobung und Förderung von neuen Formen der Lehre wie etwa Teamteaching
- klare, strenge Regelungen bezüglich einer professionellen Nähe-und-Distanz-Strategie (etwa das Verbot von Unterricht in Privaträumen und einer Klärung zum Umgang mit Körperkontakt im Unterricht)
- die Entwicklung eines umfangreichen Angebots von Fortbildungen und Workshops

Ziel: ein nachhaltiger Wandel unserer Hochschulkultur

Die damit begonnenen Veränderungen im Hinblick auf einen nachhaltigen Wandel der Hochschulkultur sind noch lange nicht abgeschlossen. Es handelt sich um einen langfristigen und schrittweisen Prozess, für den die gesamte Hochschule und jedes einzelne Hochschulmitglied verantwortlich ist. Auf diese Weise können wir ein Vorbild sein für zukünftige Generationen von Künstler*innen, Pädagog*innen und Wissenschaftler*innen, die ein klares Verständnis von Verantwortung und Respekt sowie einem gleichberechtigt gelebten Miteinander in die Gesellschaft weitertragen werden.

3.2 AG Respekt!

Die Arbeitsgruppe Respekt! entstand 2018 als Initiative von Studierenden und Kolleg*innen aus Lehre und Verwaltung, unterstützt von der Hochschulleitung, mit dem Ziel, die Sensibilisierung zu den Themen Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt an der HMTM zu stärken, Aufklärungs-, Präventions- und Gesprächsangebote zu etablieren sowie den offenen Dialog innerhalb unserer Hochschule zu fördern.

Ein Auszug der Aktivitäten der AG Respekt!:

- Erster Aktionstag RESPEKT der Münchner Kunsthochschulen: Initiative und Umsetzung
- Beratungsstellen (interne und externe) sowie interner Beschwerdeweg: Initiative und Etablierung
- Netzwerk HMTM-Vertrauenspersonen: 2021 Initiative zur Ausbildung und Etablierung einer hochschulweiten Gruppe von 20 Vertrauenspersonen (Studierende und Kolleg*innen aus Lehre und Verwaltung)
- Seit 2021 semesterweise Vortrags- und Diskussionsrunden der Veranstaltungsreihe Respektvoll für alle Hochschulangehörigen
- Mitgestaltung von Sensibilisierungs-Angeboten für die Kolleg*innen in Lehre und Verwaltung -dauerhafte Kooperation mit der AG Personalentwicklung-

Bei Bedarf sind die Mitglieder der AG Respekt! auch Ansprechpartner*innen für alle aktuellen und ehemaligen Hochschulangehörigen.

Kontakt: respekt@hmtm.de

Im Rahmen unserer Initiative »RESPEKT!« nehmen Workshops und Veranstaltungen einen besonderen Stellenwert ein. Durch zahlreiche Angebote werden unsere Hochschulangehörigen

- sowohl Studierende als auch Kolleg*innen in Lehre und Verwaltung
- eingeladen, die verschiedensten Aspekte des Themenfelds zu vertiefen. Eine Übersicht über aktuelle Angebote finden Sie auf unserer Website: hmtm.de/initiative-respekt

3.3 Stop! Sexuelle Belästigung erkennen und Grenzen setzen

Sexuelle Belästigung wird an unserer Hochschule in keiner Weise toleriert. Auf diesen Seiten möchten wir darüber informieren, wie sich sexuelle Belästigung äußert, wie wir sie erkennen und was wir dagegen unternehmen können.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung beschreibt jedes sexualisierte Verhalten, das nicht erwünscht ist. Dieses kann sich verbal, non-verbal oder körperlich ausdrücken und verletzt die Würde der betroffenen Person.

Von sexueller Belästigung können alle Geschlechter betroffen sein, sowohl weibliche als auch männliche, trans*- und intergeschlechtliche Menschen, wobei Mädchen und Frauen besonders häufig Opfer werden.

Die Betroffenen fühlen sich durch das Verhalten der Täterperson häufig verletzt, herabgewürdigt und verstört, nicht selten entsteht ein Klima aus Verunsicherung und Angst.

Sexuelle Belästigung ist ein einseitiges Verhalten – es unterscheidet sich damit grundlegend von auf Konsens beruhenden Flirts und vergleichbaren Interaktionen.

Bei der Beurteilung, ob ein Verhalten belästigend ist, ist nicht die Absicht der handelnden Person ausschlaggebend, sondern die Auswirkung auf die betroffene Person.

Wie kann sich sexuelle Belästigung äußern?

Sexuelle Belästigung kann sich verbal, non-verbal oder körperlich ausdrücken.

Verbal

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- aufdringliche oder beleidigende Kommentare über Aussehen, körperliche Merkmale, Verhalten oder Privatleben
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen oder Treffen

Non-verbal

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren, bzw. anzügliche Blicke
- sexuelle Gesten
- Hinterherpfeifen («Catcalling«)
- Briefe oder Nachrichten mit anzüglichem Inhalt
- aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- unangemessenes Entblößen
- Zeigen pornographischer Darstellungen
- Stalking

Physisch

- unerwünschte Berührungen (z. B. Täschneln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn diese beiläufig oder scheinbar zufällig geschehen
- wiederholte körperliche Annäherung und wiederholtes Nichtwahren einer angemessenen körperlichen Distanz (ca. eine Armlänge)
- sexualisierte Gewalt und Übergriffe bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung

Was können die Auswirkungen sein?

Betroffene Personen fühlen sich durch das Verhalten der Täterperson häufig verletzt, herabgewürdigt und verstört, nicht selten entsteht ein Klima aus Verunsicherung und Angst. Es kann kurzfristige und langfristige Folgen geben.

Kurzfristige Folgen für Betroffene:

- Angst und Hilflosigkeit
- Schock und Erstarren
- Ekel, Schuld oder Schamgefühl
- Ärger und Aggression
- Schlafprobleme
- Kopfschmerzen, Magenschmerzen und Verdauungsprobleme
- Allgemeines Unwohlsein

Langfristige Folgen für Betroffene:

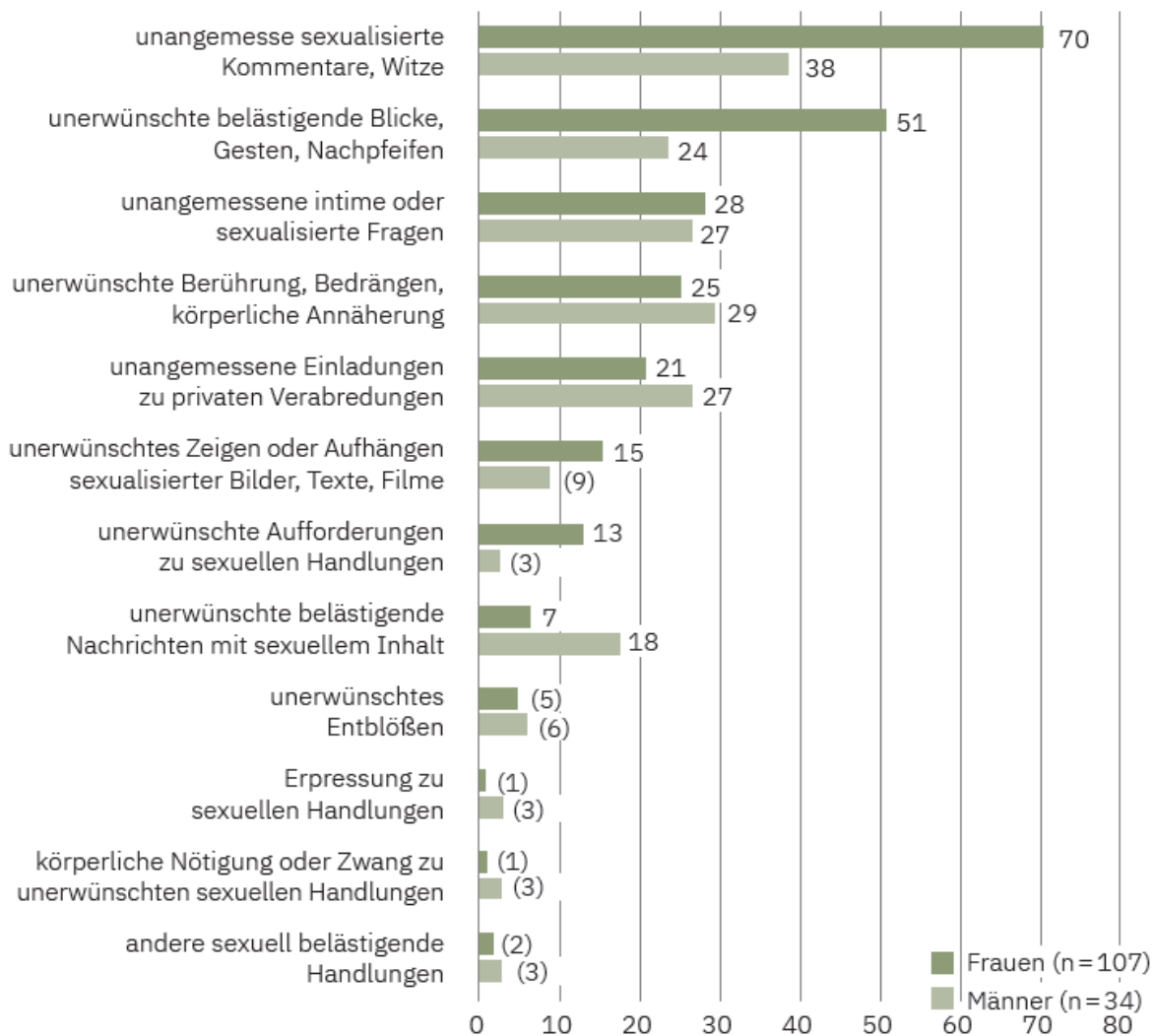
- Verlust von Vertrauen in sich selbst und andere
- Schwierigkeiten in Beziehungen
- Gefühl von Minderwertigkeit
- Konzentrationsstörungen und Leistungsminderung
- Körperliches Unwohlsein
- Angstzustände und Depressionen
- Panikattacken und Flashbacks
- Arbeitsunfähigkeit

Wo kann es zu sexueller Belästigung kommen?

Sexuelle Belästigung kann in allen Bereichen einer Hochschule vorkommen und alle Personengruppen, ganz gleich ob Lehrende, Verwaltungsangehörige oder Studierende betreffen. An Universitäten oder Hochschulen können bestimmte Faktoren die Situation für Betroffene erschweren und für Täter erleichtern.

Gerade im Rahmen der Einzelausbildung an einer Hochschule für Musik, Tanz und Theater besteht oft eine spezifische persönliche Nähe zwischen Lehrenden und Studierenden und damit eine besondere Form der Abhängigkeit. Auch im Gruppenunterricht, insbesondere in den Bereichen Ballett, Sprech- und Musiktheater, sind intime und gleichzeitig hierarchische Strukturen vorhanden, die Machtmissbrauch und Grenzverletzungen begünstigen.

Eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 zeigt dabei, wie verbreitet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist. Betroffene trauen sich meist aus Unsicherheit oder Scham nicht über das Erlebte zu sprechen, so dass die Dunkelziffer um einiges höher geschätzt wird.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, 2019

Abb. 3: Erlebte Formen/Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Was kann ich tun, wenn ich sexuell belästigt wurde?

Betroffene von sexueller Belästigung schämen sich häufig für das, was ihnen passiert ist, und verschweigen aus Angst und Unsicherheit den Übergriff. Möglicherweise

fühlen sie sich sogar schuldig. Dabei ist das belästigende Verhalten eine eindeutige Grenzüberschreitung der Täterperson.

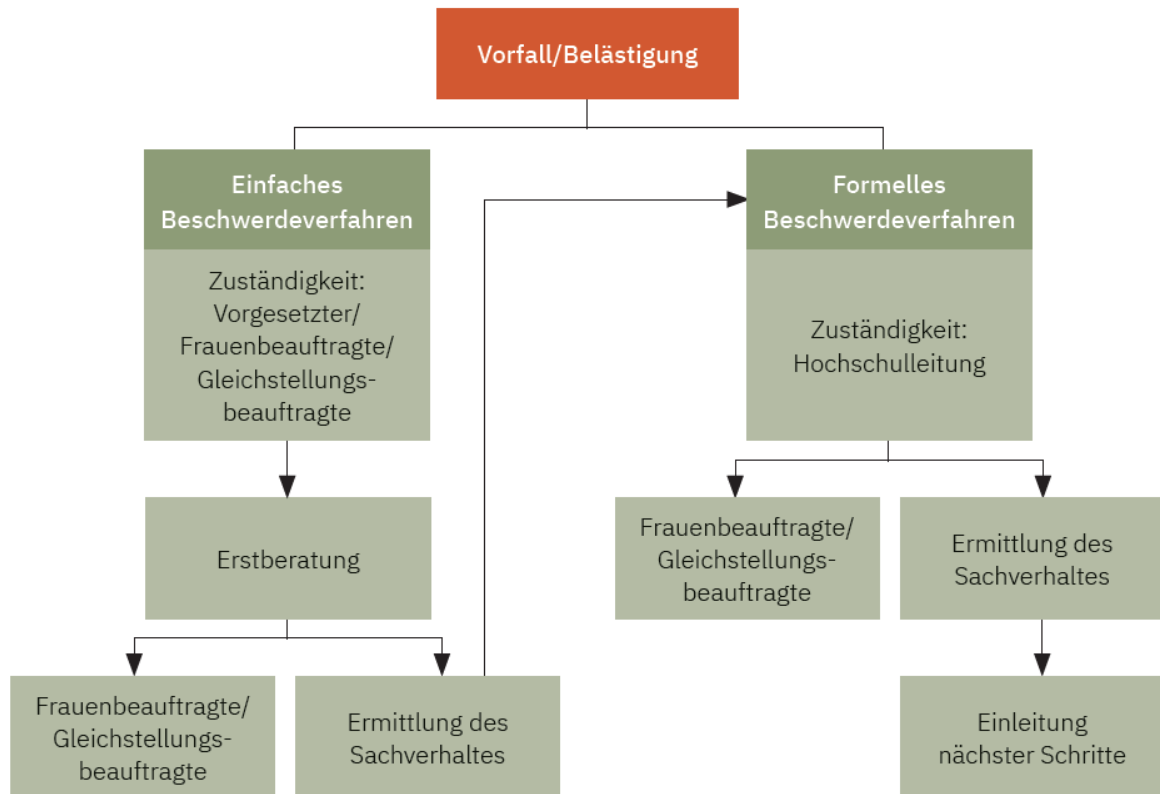
Ob ein Übergriff stattgefunden hat, ist für Betroffene teilweise schwer zu beurteilen.

Hierbei gilt: Vertrauen Sie Ihrer Intuition und nehmen Sie die Wahrnehmung Ihrer persönlichen Grenzen ernst. Fragen Sie bei Unsicherheiten eine Person Ihres Vertrauens, wie sie die Situation bewerten würde.

Abhängig von Ihrer individuellen Situation gibt es verschiedene Möglichkeiten sich zu distanzieren und Grenzen zu setzen.

- Sie können sich Verbündete suchen sowie kostenlose Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen. Hierfür stehen Ihnen an unserer Hochschule zahlreiche interne und externe Möglichkeiten zur Verfügung, darunter das Netzwerk der Vertrauenspersonen, das Team der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder die Studierendenvertretung.
- Sollten Sie dazu in der Lage sein, können Sie die direkte oder schriftliche Konfrontation mit der belästigenden Person suchen, in der das Verhalten angesprochen wird. Beide Wege der Kommunikation, die Grenzen setzt, können auch mit Vertrauenspersonen vorbereitet und »geübt« werden.
- Wenn es möglich ist, versuchen Sie Situationen zu vermeiden, in denen Sie mit der belästigenden Person allein sind, lassen Sie die Türen offen oder nehmen Sie sich eine Begleitperson mit.
- Protokollieren Sie Situationen oder Verhaltensweisen, die Ihnen unangenehm sind, um die Situation besser beurteilen und mit anderen darüber sprechen zu können.
- Als Studierende können Sie in dringlichen Fällen einen Lehrkraftwechsel beantragen, auch ohne die offiziellen Fristen einzuhalten.

3.4 Beschwerdeverfahren



3.5 Unterstützung und Hilfe

An unserer Hochschule gibt es keine Toleranz für übergriffiges und diskriminierendes Verhalten, für Belästigungen, sexualisierte Gewalt oder Machtmissbrauch. Um betroffene Studierende, Lehrende und Beschäftigte in Verwaltung und zentralen Einrichtungen zu beraten und zu unterstützen, stehen verschiedene interne und externe Ansprechpartner*innen zu Verfügung.

Interne Beratungsstellen:

Innerhalb der Hochschule können sich betroffene Hochschulangehörige an die Frauenbeauftragte, die Beauftragte für Gleichstellungsfragen, das Studiendekanat oder die Studierendenvertretung wenden. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Ohne Zustimmung der Betroffenen werden keine Schritte unternommen.

Frauenbeauftragte (für Studierende und Lehrende):

Prof. Dr. Sonja Stibi, Prof. Sibylle Höhnk (Stellvertretung), Prof. Andreas Puhani (Stellvertretung)

E-Mail: frauenbeauftragte@hmtm.de

Beauftragte für Gleichstellungsfragen**(für Beschäftigte in Verwaltung/Zentralen Einrichtungen):**

Alexandra Hermentin und Babara Klöver

E-Mail: gleichstellung@hmtm.de

Studiendekanat:

Prof. Mi-kyung Lee und Prof. Dr. Andrea Sangiorgio

E-Mail: studiendekanat@hmtm.de

Studierendenvertretung der Hochschule für Musik und Theater München:

E-Mail: studierendenvertretung@hmtm.de

Beauftragter für Studierende mit Behinderung:

Prof. Andreas Puhani

E-Mail: behindertenbeauftragter@hmtm.de

Vertrauenspersonen

Unsere Hochschule bietet allen Hochschulangehörigen Unterstützung in Konfliktsituationen.

Die Gruppe der Vertrauenspersonen erweitert das interne und kostenlose Hilfsangebot unserer Hochschule durch die Möglichkeit, vertrauliche Gespräche mit Personen aus Studierendenschaft, Verwaltung und Lehre zu führen.

Mit welchen Anliegen oder Problemen kann ich mich an die Vertrauenspersonen wenden?

- Schwierigkeiten im Umgang mit Kolleg*innen und Kommiliton*innen
- Differenzen zwischen Lehrenden und Studierenden

- Vereinsamung, Stress, Zukunftsängste, Sorgen, Krisen
- Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Pandemie
- Mobbing, Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung
-

Welche Aufgaben haben die Vertrauenspersonen?

- Wertfrei zuhören und vertrauliche Gespräche anbieten.
- Gemeinsam mit Ihnen nach möglichen Bewältigungsstrategien und Lösungen suchen
- Unterstützung anbieten und gegebenenfalls weitere Hilfsangebote und Beratungsstellen empfehlen

Wird mein Anliegen vertraulich behandelt?

Ja! Die Vertrauenspersonen haben sich verpflichtet Verschwiegenheit zu gewährleisten.

Sollten Sie Opfer einer Straftat geworden sein, werden Sie von den Vertrauenspersonen nicht dazu gedrängt etwas zu tun, was Sie nicht möchten (zum Beispiel die Straftat zur Anzeige zu bringen).

Folgendes ist jedoch zu beachten: Wenn Sie sich dazu entschließen sollten, Anzeige zu erstatten und ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, steht den Vertrauenspersonen kein Aussageverweigerungsrecht zu. Anders als beispielsweise Ärzt*innen oder Anwält*innen, müssten die Vertrauenspersonen in diesem Fall als Zeug*innen aussagen.

Wer sind die Vertrauenspersonen?

Die Gruppe der Vertrauenspersonen setzt sich aus Lehrenden, Verwaltungsangehörigen und Studierenden zusammen. Die Vertrauenspersonen stellen sich freiwillig als Gesprächspartner*innen zur Verfügung. Sie wurden von Fachleuten in Grundlagen der Kommunikation, sensibler Gesprächsführung und im professionellen Umgang mit Konflikten geschult.

Kommen Sie auf uns zu und sprechen Sie uns an:

- Bellheim, Markus (markus.bellheim@hmtm.de)
- Blindganser, Georg (georg.blindganser@hmtm.de)
- Fikentscher, Saskia (saskia.fikentscher@hmtm.de)
- Hierdeis, Maximiliane (maximiliane.hierdeis@hmtm.de)
- Hofmann-Sitnikova, Natalia (natalia.hofmann-sitnikova@hmtm.de)
- Jordan, Lilli (lilli.jordan@hmtm.de)
- Kober, Julia Sophie (julia.sophie.kober@hmtm.de)
- Lehnacker, Irmengard (irmengard.lehnacker@hmtm.de)
- Leth-Espensen, Jadranka (jadranka. leth-espensen@hmtm.de)
- Perner, Anna (anna.perner@hmtm.de)
- Pogolski, Mark (mark.pogolski@hmtm.de)
- Richter, Constanze (constanze.richter@hmtm.de)
- Russo, David (david.russo@hmtm.de)
- Sangiorgio, Andrea (andrea.sangiorgio@hmtm.de)
- Schiebel, Christina (christina.schiebel@stud.hmtm.de)
- Schneider, Ines (ines.schneider@hmtm.de)
- Schornsheim, Christine (christine.schornsheim@hmtm.de)
- Vollert-Horch, Ruth (ruth.vollert-horch@hmtm.de)
- Winkel, Wolfram (wolfram.winkel@hmtm.de)
- Zickler, Kristin (kristin.zickler@hmtm.de)

Externe Ombudstellen

Unsere Hochschulangehörigen können sich für eine für sie kostenfreie Beratung an zwei externe Stellen richten, um sich entweder psychologisch oder juristisch beraten zu lassen. Unsere externen Ombudsstellen sind mit den Bedingungen einer Musikhochschule vertraut, unterliegen dabei aber der Schweigepflicht. Sie berichten in keiner Weise an unsere Hochschule (außer, dass ein Gespräch stattgefunden hat).

Beratungsstelle Frauennotruf München (externe Ombudsstelle)

Psychosoziale Beratungsstelle und Krisentelefon für Frauen* bei sexuellen Übergriffen und Gewalt; kostenlos und anonym; es werden auch Onlineberatung sowie Beratung in Gebärdensprache angeboten.

Die Beratungsstelle schließt alle Personen ein, die sich als Frau identifizieren.
Ansprechpartnerin: Frau Sabrina Courtial, Diplompsychologin und Psychologische
Psychotherapeutin

<https://frauennotruf-muenchen.de/>

Tel.: 089 763737 (Mo–Fr: 10–13 und 15–21 Uhr)

E-Mail: info@frauennotruf-muenchen.de

Onlineberatung: <https://frauennotruf-muenchen.beranet.info/ueber-uns.html>

Juristische Erstberatung für Hochschulangehörige (externe Ombudsstelle)

Betroffene Hochschulangehörige können sich hier anonym in Fällen von Gewalt und
sexuellen

Übergriffen juristisch beraten lassen. Die Kosten für die juristische Erstberatung
übernimmt die HMTM.

Rechtsanwältin Antje Brandes

E-Mail: brandes@rae-brandes.de

Weitere Beratungsstellen

Beratung des Studentenwerks München

Beratungsstelle »Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt«

<https://www.studentenwerk-muenchen.de/beratungsnetzwerk/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-diskriminierung-und-gewalt/>

Hilfe und Beratungsangebote

Eine umfangreiche Auflistung von Hilfsangeboten im Kontext von Gleichstellung und
geschlechtlicher Vielfalt (z. B. Gewaltschutzambulanz, Hilfestellung bei Strafverfahren,
Frauenhäuser) findet sich auch hier:

<https://www.stmas.bayern.de/gewaltschutz/beratung/index.php>

BEFORE – Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt

Opferberatung; kostenlos, vertraulich und unabhängig von staatlichen Behörden. Ar-
beiten sowohl in eigenen Räumen als auch aufsuchend.

BEFORE

Mathildenstraße 3c

80336 München

Tel.: 089 462 24 67-0

E-Mail: kontakt@before-muenchen.de

<https://www.before-muenchen.de/>

KIBS- Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle für Jungen* und junge Männer*, die von sexualisierter Gewalt und/oder häuslicher Gewalt betroffen sind Kostenfrei, barrierefreier Zugang zu Räumlichkeiten, für junge Männer* bis 27 Jahre.

Kinderschutz München

Landwehrstraße 34

80336 München

Tel.: 089 2317169120

E-Mail: mail@KIBS.de

<https://www.kinderschutz.de/Angebote/Beratung-bei-sexuellem-Missbrauch/KIBS>

Strong! – LGBTIQ* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt

Unterstützung, Information und kostenlose Beratung über Chat oder Hilfetelefon für alle lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen, die Gewalt oder Diskriminierung erlebt haben

Tel.: 089 856346427

E-Mail: kontakt@strong-community.de

<https://strong-community.de/>

Trans*Inter*Beratungsstelle für trans*, inter* und queere Menschen

Kostenlose Beratungen, barrierefreier Zugang auch in Deutsch, Englisch und leichter Sprache.

Trans*Inter*Beratungsstelle

Lindwurmstraße 71

80337 München

Tel.: 089 54333130

E-Mail: info@trans-inter-beratungsstelle.de

<https://www.trans-inter-beratungsstelle.de/de/>

»B4U« Bridge for you – Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund

Ein Angebot des Psychologischen Dienst für Ausländer*innen; Unterstützung und Hilfe beim Finden passender sozialer und gesundheitlicher Hilfsangebote, Begleitung in Lebenskrisen; Team von Sozialpädagog*innen und Psycholog*innen mit eigenem Migrationshintergrund; Arbeit in verschiedenen Sprachen und bei Bedarf mit Dolmetscher*in.

Caritas München Mitte

Bayerstraße 73

80335 München

Ansprechpartnerin: Joanna Stridde

Tel.: 089 23 11 49 41

E-Mail: b4u@caritasmuenchen.de

Offene Sprechstunde: Mo–Fr 10–12 Uhr in der Bayerstraße 73

Beratungsstelle für Studierende mit Behinderung des Studentenwerks München Unterstützung für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in allen Fragen der Organisation des Studiums und des Studierendenlebens im weitesten Sinne.

Studentenwerk München

Beratungszentrum im Olympischen Dorf (Alte Mensa)

Helene-Mayer-Ring 9

80809 München

Tel.: 089 38196 1209

E-Mail: asberatung-muenchen@stwm.de

DIE ARCHE – Suizidprävention und Hilfe in Lebenskrisen e. V.

Beratungsstelle für Erwachsene und Jugendliche in Lebenskrisen und bei Suizidalität; Krisenintervention und Einzelberatung durch Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen und Ärzt*innen, auch Beratung von Angehörigen und Hinterbliebenen.

Die Arche e. V.

Saarstraße 5

80797 München

Tel.: 089 33 40 41

E-Mail: info@die-arche.de

www.die-arche.de

Psychotherapeutische und Psychosoziale Beratung

Kostenloses Angebot vom Studentenwerk München; Termine sowohl persönlich als auch telefonisch und per Video, Beratungen in Deutsch, Englisch und Französisch.

Studentenwerk München

Psychotherapeutische und Psychosoziale Beratung

Alte Mensa, Helene-Mayer-Ring 9

80809 München

Tel.: 089 38196 1202 (Mo und Do 9–12 Uhr)

<https://www.studentenwerk-muenchen.de/beratungsnetzwerk/psychotherapeutische-und-psychosoziale-beratung/>

SuchtHotline München

Telefonberatung für Suchtbetroffene und Angehörige von Menschen mit Suchterkrankungen in Bayern; Information über Hilfsmöglichkeiten.

Beratung rund um die Uhr, auch Beratung von Migrant*innen

Tel.: 089 28 28 22

Münchener Notfallambulanz für Opfer häuslicher Gewalt

Kostenlose Untersuchung, Spurensicherung und Beratung für Opfer häuslicher Gewalt, unabhängig von polizeilicher Anzeige

Tel.: 089 218 073 011 (von Montag bis Freitag ganztätig erreichbar)

Münchner Insel

Krisen- und Lebensberatungsstelle, getragen von der katholischen und der evangelischen Kirche. Termine sowohl persönlich als auch telefonisch.

Kontakt:

Marienplatz Untergeschoss

Telefon: 089 22 00 41 und

089 21 02 18 48 (Mo, Di, Mi, Fr 9–18 Uhr, Do 11–18 Uhr)

<https://www.muenchner-insel.de/>

Nummer gegen Kummer

Telefonische Beratung für Kinder und Jugendliche sowie für Eltern

Kontakt:

Tel. 116111 (für Kinder und Jugendliche, Mo bis Sa 14–20 Uhr) und
0800 111 0 550 (für Eltern, Mo, Mi, Fr 9–17 Uhr, Di und Do 9–19 Uhr)

<https://www.nummergegenkummer.de>

Hilfe im akuten Notfall

(Erreichbarkeit täglich von 0:00–24:00 Uhr)

Polizei-Notruf

Tel.: 110

Notarzt

Tel.: 112

Suizidnotruf

Tel.: 0800 891 73 91

Notruf des Krisendienstes Psychiatrie Oberbayern

Erste Anlaufstelle in akuten Krisensituationen mit Suizidgefahr, kostenlose Beratung,
bei Bedarf mobiles Einsatzteam zur persönlichen Unterstützung.

Kontakt:

Tel.: 0800 655 3000, täglich 0-24 Uhr

<https://www.krisendienste.bayern/oberbayern/>

Hilfetelefon »Gewalt gegen Frauen«

Beratung in 17 Sprachen und Gebärdensprache.

Tel.: 08000 116 016

Münchener Notfallambulanz für Opfer häuslicher Gewalt

Kostenlose Untersuchung, Spurensicherung und Beratung für Opfer häuslicher Gewalt, unabhängig von polizeilicher Anzeige.

Tel.: 089 218 073 011 (von Montag bis Freitag ganztägig erreichbar)

TelefonSeelsorge®

Telefonberatung

Kontakt:

Tel. 0800 1110111 und
0800 1110222 (täglich 0-24 Uhr)
<https://www.telefonseelsorge.de/>

Ärztlicher Bereitschaftsdienst

Telefonischer Patientenservice

Kontakt:

Tel. 116117 (täglich 0-24 Uhr)
<https://www.116117.de/de/index.php>

4 Gleichstellung

4.1 Frauenbeauftragte und Beauftragte für Gleichstellungsfragen

Als Frauenbeauftragte (Lehre und Studium) und Beauftragte für Gleichstellungsfragen (Verwaltung) vertreten wir die Interessen und Belange von Frauen an unserer Hochschule mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen in Kunst und Wissenschaft. Dieses Ziel verfolgen wir, in dem wir die Hochschulleitung, Organe und Gremien an unserer Hochschule beraten und unterstützen. Wir werden bei allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten einbezogen, insbesondere bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Satzungen, Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.

Unsere Aufgaben

- Die Hinwirkung auf die Beseitigung bestehender Nachteile aufgrund von Geschlecht innerhalb der Hochschule, z. B. bei Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen, Prüfungsangelegenheiten, Stipendien sowie allgemeiner Arbeits- und Studienbedingungen
- Die Mitwirkung an Einstellungs- und Berufungsverfahren
 - Aktives Rekrutierung von Frauen bei Stellenausschreibungen

- Achten auf die Berücksichtigung Kandidatinnen bei Stellenbesetzungen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung)
- Förderung von Frauen-, Gender und Diversitätsforschung in unseren Kunst- und Wissenschaftsbereichen auf allen Ebenen durch gezielte Projekte und Maßnahmen (z. B. Gender & Diversitäts-Preis)
- Beteiligung an Personalentwicklungskonzepten
- Unterstützung, Gespräch und Beratung
 - zu Gender- und Gleichstellungsfragen
 - zu Karriereplanung und Fördermöglichkeiten
 - zu Vereinbarkeit von Studium und Familie
 - in Konfliktfällen

Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Als **Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung** bieten wir Unterstützung, Gespräch und Hilfsangebote in allen Fragen von

- Machtmissbrauch
- Diskriminierung
- sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

Arbeit in den Hochschulgremien

Die Frauenbeauftragte oder eine*r ihrer beiden Stellvertreter*innen ist stimmberechtigtes Mitglied in Senat und Berufungskommissionen. Außerdem ist sie beratendes Mitglied des Hochschulrats. In der Kommission für Gleichstellungsfragen sind die Frauenbeauftragte und ihre beiden Stellvertreterinnen stimmberechtigte Mitglieder.

In den Hochschulgremien achtet die Frauenbeauftragte darauf, dass Aspekte der Gleichstellung in allen Entscheidungsprozessen angemessen berücksichtigt werden.

Sie begleitet alle Berufungsverfahren und setzt sich für die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Führungspositionen in Einrichtungen von Lehre und Forschung, insbesondere auf Professuren, ein.

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbeauftragten sind durch das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) und das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) geregelt (ab dem 1. Januar 2023 durch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz, BayHIG).

Ihre Ansprechpersonen

Frauenbeauftragte:

Prof. Dr. Sonja Stibi (sonja.stibi@hmtm.de)

Frauenbeauftragte für Lehrende und Studierende

Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Prof. Sibylle Höhnk (sibylle.hoehnk@hmtm.de)

Stellvertretende Frauenbeauftragte für Lehrende und Studierende

Ansprechperson für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Prof. Andreas Puhani (andreas.puhani@hmtm.de)

Stellvertretender Frauenbeauftragter für Lehrende und Studierende

Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten

Beauftragte für Gleichstellungsfragen:

Alexandra Hermentin (alexandra.hermentin@hmtm.de)

Barbara Klöver (barbara.kloever@hmtm.de)

4.2 Frauenförderung

Unsere Hochschule bietet eine breite Grundlage für eine umfassende Gleichstellungsarbeit.

Frauenförderung ist dabei ein wichtiger Baustein, die auch personell durch die Zielvereinbarungen 2019–2022 an unserer Hochschule verankert werden konnte.

Zu den Maßnahmen der Frauenförderung gehören:

- Professionalisierung in Berufungen/Personalauswahl: Konzeption vielfältiger Schulungsformate zur gender- und diversitätssensiblen Vorbereitung, u. a. Video-Tutorial zum Thema »Unconscious Bias/Implizite Vorurteile«

- Teilnahme an Förderprogrammen, u. a. Professorinnen-Programm des BMBF, Promotionsstipendien
- Aktives Recruiting mit gezielter Ansprache von Frauen-Netzwerken und -Verbänden
- Professionalisierungs-Angebote in Kooperation mit der Personalentwicklung: Coachings, Lehrcoachings, Fortbildungen, Netzwerke

4.3 Gendergerechte Sprache

An unserer Hochschule bekennen wir uns zu Gleichstellung, Respekt und gelebter Diversität.

Seit dem 31. Mai 2022, anlässlich des 10. Deutschen Diversity Tags, gilt deshalb an unserer Hochschule ein neuer Leitfaden für gendergerechte Sprache, der auf den Werten des Code of Conduct und dem Leitbild unserer Hochschule basiert. Ziel ist es, an unserer Hochschule eine Sprache zu verwenden, die eine respektvolle und diskriminierungsfreie Kommunikation gewährleistet.

In unserer offiziellen Kommunikation verwenden wir genderneutrale Formulierungen oder das Gendersternchen. Außerdem sind im Leitfaden zahlreiche weitere Empfehlungen für eine Umsetzung zu finden. Wissenschaftliche Arbeiten, die auf gendergerechte Sprache verzichten, erfahren an unserer Hochschule natürlich keine Nachteile.

Den vollständigen Leitfaden finden Sie hier: <https://hmtm.de/gleichstellung/gendergerechte-sprache/>

Uns ist bewusst, dass sich in der gesamtgesellschaftlichen Debatte um gendergerechte Sprache verschiedene Positionen gegenüberstehen, die kontrovers und intensiv diskutiert werden. Der Leitfaden unserer Hochschule bemüht sich, der Komplexität dieses Themas gerecht zu werden und versucht, einen möglichst umfassenden Überblick der Vorbehalte gegen und der Gründe für gendergerechte Sprache zu geben. Gleichzeitig soll Hilfestellung bei der Anwendung geleistet werden in Form von Formulierungsvorschlägen, Beispielen und einem Glossar. Zudem soll der Leitfaden

für Übersichtlichkeit und Eindeutigkeit sorgen, indem die Hochschulangehörigen die gleichen Informationen zur Umsetzung gendergerechter Sprache bekommen und dadurch Klarheit über die Vorgehensweise der offiziellen Kommunikation an der Hochschule besteht.

5 Inklusion

Unsere Hochschule möchte Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit bei ihrem Studium, ihrer Beschäftigung oder ihrem Besuch an unserem Haus unterstützen.

Unser Ziel ist es, Benachteiligungen zu verhindern, Einschränkungen entgegenzuwirken und ein Studium oder ein Beschäftigungsverhältnis unter gerechten Bedingungen zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund können sich Personen, die sich für ein Studium interessieren oder konkrete Fragen hinsichtlich der Eignungsverfahren haben, genauso beraten lassen wie bereits eingeschriebene Studierende. Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung steht ihnen für alle Fragen zur Verfügung. Beschäftigte in Lehre und Verwaltung können sich an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Gleichzeitig bemühen wir uns, den Zugang zu unseren Veranstaltungen so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Eine Übersicht über die jeweiligen Zugangsmöglichkeiten für Rollstuhlfahrer*innen finden Sie unter dem jeweiligen Standort.

Auch die Informationen zu unserer Arbeit sollen für alle Menschen gleichermaßen zugänglich sein. In einigen Fällen müssen wir uns jedoch gegen eine voll umfängliche Darstellung z. B. in Gebärdensprache, in einfacher Sprache oder gegen eine flächendeckende Nutzung von Untertitelungen von Videos entscheiden. Bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie bestimmte Inhalte benötigen, diese aber in der vorliegenden Form nicht ausreichend zugänglich sind.

Kontakt:

Prof. Andreas Puhani (andreas.puhani@hmtm.de)

Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik Nürnberg (HfM Nürnberg)

Beschlusses der Hochschulleitung vom 23.07.2020

Präambel

Die HfM Nürnberg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Kunst und Forschung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, Ungleichbehandlung, Stalking, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Gasthörerinnen und Gasthörern sowie Besucherinnen und Besuchern ein.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Studierenden, lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörern sowie Besucherinnen und Besucher, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Studienbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. umgehend abgestellt werden.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten, Gewalt und Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes der Betroffenen dar. Ferner bedeuten sie eine massive Störung des Hochschulbetriebs. Diese Handlungen werden nicht geduldet und sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten. Sie werden als solche verfolgt.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen, insbesondere, weil Emotionalität eine Grundlage künstlerischer Entwicklung darstellt.

Alle Mitglieder der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiensfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung oder Gewalt ausschließt.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Studierenden, lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie Besucherinnen und Besucher der HfM Nürnberg.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Machtmissbrauch

Macht kann im Kontext der Hochschule als Summe aller Einflussmöglichkeiten in sozialer Hinsicht bezeichnet werden, aber auch als die Möglichkeit, in einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen. Grundlagen von Macht können sein: physische oder psychische Überlegenheit, Wissensvorsprung, höhere Organisationsfähigkeit, aber auch das Ausnutzen von Strukturen und Angst.

Von Machtmissbrauch kann gesprochen werden, wenn innerhalb einer solchen sozialen Beziehung die Bedürfnisse des einen ausgenutzt werden oder wenn das Handeln des einen gegen die Interessen des anderen verstößt. Meist handelt es sich um emotionalen Missbrauch ohne sexuelle Komponente, es kann jedoch auch zu sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt kommen.

Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

2. Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der sexuellen Identität eine schlechtere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, ohne dass dafür ein sachlicher Grund besteht.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch vermeintlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, oder solche, die nicht neutral angewendet werden, gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

3. Diskriminierung und Rassismus

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.

Diskriminierung stellt eine konkrete Handlung dar, durch die eine Gruppe oder Einzelperson im realen Leben benachteiligt wird. Rassismus beschreibt eine Ideologie oder Geisteshaltung.

Rassistisch ist jede Praxis, welche Menschen diskriminiert, beleidigt, bedroht, verleumdet oder an Leib und Leben gefährdet wegen:
gruppenbezogener körperlicher Merkmale (wie Hautfarbe) und/oder ihrer ethnischen bzw. nationalen Herkunft und/oder bestimmter kultureller Merkmale (wie Sprache, Religion, Lebensstil oder Namen).

4. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung ist Realität und kommt in allen gesellschaftlichen Bereichen vor - auch an Hochschulen. Alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten können gleichermaßen Opfer sexueller Belästigung werden. Tatsächlich ist in den meisten Fällen ein deutliches Machtgefälle zwischen Tätern und Opfern zu beobachten, besonders oft werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt.

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo verbal oder tätlich persönliche Grenzen ohne Erlaubnis durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten überschritten werden.

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung bei der „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 oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen und/oder verbalen Herabwürdigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen sexueller Gewalt ist, dass sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person geschehen.

Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Verbal, z.B.:

Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen, Anspielungen

Sexualisierte und/oder zweideutige Bemerkungen und/oder Witze über Personen, deren Körper, deren Bekleidung, deren Erscheinungsbild

Kommentare/Fragen zu dem Privat- und/oder Intimleben einer Person

Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen (z.B. „Setz dich auf meinen Schoß“) Sexualisierte und/oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung.

Nonverbal, z.B.:

Aufdringliches oder einschüchterndes Anstarren oder anzügliche Blicke Hinterherpfeifen

Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug Unangemessene/aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken Pornographisches und sexuell herabwürdigendes Graffiti in öffentlichen Räumen

Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen, die nicht in einem wissenschaftlichen/künstlerischen Kontext präsentiert werden.

Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände

Unsittliches Entblößen

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

Jede unerwünschte sexuelle Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht.

Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren.

Verfolgung und Nötigung mit sexualisiertem Hintergrund

Körperliche Gewalt und sexuelle Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung.

Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der betroffenen Person
Kennzeichen sind:

- Unerwünschtheit Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von Nachteilen bei Verweigerung sexuellen Entgegenkommens.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie Besucherinnen und Besucher der HfM Nürnberg sind verpflichtet, Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber anderen zu unterlassen und werden ermutigt, Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Es ist Aufgabe der Hochschule als Institution, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass niemandem, der aus berechtigten Gründen das Fehlverhalten einer dritten Person mitteilt, hieraus ein Nachteil entsteht.

Die mit der Beschwerde befassten Personen werden alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der beschwerdeführenden Person abstimmen und deren Anonymität, soweit sie gewünscht wird, sicherstellen, sofern keine Straftat zur Anzeige gebracht werden muss.

Die beschuldigte Person hat grundsätzlich ein Recht auf Vertraulichkeit.

§ 4 Interessensvertretungen und Beratungsstellen

Alle betroffenen Mitglieder der Hochschule können verschiedene vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

Bei der bzw. dem Frauenbeauftragten der Hochschule (weibliche Lehrpersonen und Studierende) Bei der Studiendekanin bzw. beim Studiendekan (Studierende und Lehrende)

Bei der Ansprechpartnerin bzw. dem Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen der Hochschule (alle Beschäftigten der Hochschule)

Beim Personalrat der Hochschule (Beschäftigte im Sinne des BayPVG)

Bei der bzw. dem Behindertenbeauftragten der Hochschule (Studierende mit Behinderung) Siehe hierzu auch §§ 6 und 7 dieser Richtlinie.

Betroffene können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

§ 5 Beschwerderechte und -pflichten

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, ein informelles oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Gegenüber den beschwerdeführenden Personen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen und Situationsbeschreibungen, die Rückschlüsse auf Betroffene zulassen, dürfen nur im Einverständnis mit den beschwerdeführenden Personen genannt werden.

Vorgesetzte, Dienstvorgesetzte und personalverantwortliche Stellen sind verpflichtet, Hinweisen auf Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung und Verhinderung zu ergreifen.

Vorgesetzte, Dienstvorgesetzte und personalverantwortliche Stellen sowie die Beratungsstellen nach § 4 sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 6 Beschwerdeverfahren

1. Informelle Beschwerde

Die informelle Beschwerde kann bei den in § 4 genannten Interessensvertretungen oder bei der bzw. dem Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Vorgesetzte einer beschwerdeführenden Person weisen diese auf die Beratungsmöglichkeiten nach § 4 und auf die Möglichkeiten des einfachen und des formellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 dieser Richtlinie hin. Alle weiteren Schritte sind den in § 4 genannten Stellen vorbehalten.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufenen Stellen nach § 4 dieser Richtlinie in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine Erstberatung

statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des informellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 Absatz I Satz I angerufene Stelle kann Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn es sich um eine schwere Straftat wie z.B. eine Vergewaltigung handelt.

2. formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese oder an die Personalstelle, welche die Hochschulleitung unverzüglich informiert, zu richten. Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls Beteiligte Personen

Zeuginnen bzw. Zeugen und Beweise (soweit vorhanden) Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen Informierte Personen.

Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt und protokolliert, die wesentlichen Verfahrensschritte werden dokumentiert.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der beschwerdeführenden Personen bzw. weiterer Personen sicherzustellen.

Sollte eine beschuldigte Person Beratung in Anspruch nehmen wollen, stehen ihr die in § 4 genannten Beratungsstellen zur Verfügung.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

1. Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen getroffen werden:

Persönliches Gespräch der beschwerdeführenden Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person (auch als schriftlicher Austausch möglich)

Professionelle Beratung, Unterstützung und Stärkung der beschwerdeführenden Person

Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt sowie Aufklärung über die Folgen des Fehlverhaltens

Die Einbeziehung von externen Konfliktberatungsstellen (z.B. Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte und Psychologinnen bzw. Psychologen).

2. formelle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung und evtl. nachfolgende fristgerechte oder fristlose Kündigung Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)

- Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Beamtinnen bzw. Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
- Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
- Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person
- Prüfung der Exmatrikulation nach den Bestimmungen des Bayerischen Hochschulgesetzes und Satzungsregelungen der HfM Nürnberg.

Bei beschuldigten externen Dritten (z.B. externen lehrenden oder Besucherinnen bzw. Besuchern):

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Beendigung der Tätigkeit, keine weiteren Lehraufträge

Hausverbot

- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
- Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

§ 8 Aufklärung und Prävention

Die HfM Nürnberg setzt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, bei Studierenden und bei lehrenden Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld „Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt“ voraus. Hierauf ist auch bei Bewerbungsverfahren für Stellen und bei Berufungsverfahren zu achten.

Die HfM Nürnberg ist als Arbeitgeberin nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen, wie zum Beispiel:

- Erstellung und Aktualisierung von Informationsmaterialien, wie z.B. Flyer
- regelmäßige Schulungen und Seminare zum Thema Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Mitglieder der Hochschule

Einzelunterricht und Besprechungen mit einzelnen Studierenden dürfen nicht in Privaträumen stattfinden. Über Ausnahmen entscheidet der Präsident auf Grund eines schriftlichen Antrags, der zu begründen ist. Die Hochschule behält sich für den Fall der Genehmigung eines solchen Ausnahmeantrags die Überprüfung der Verhältnisse vor Ort vor.

Glasöffnungen in den Türen dürfen nicht durch einen Sichtschutz verstellt werden.

In Abstimmung mit dem Staatsministerium prüft die Hochschule zudem, welche weiteren der durch die Kommission zur Evaluation der Strukturen und Prozesse an der HMTM vor dem Hintergrund sexuellen Machtmissbrauchs vorgeschlagenen Maßnahmen an der HfM Nürnberg umgesetzt werden können.

§ 9 Spezielle Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Die Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001 Nr. B III 2 - 2780 - 136) sowie das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller

Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) (i.V.m. § 33 Abs. 1 AGG) gelten sinngemäß auch für Studierende.

§ 10 Bekanntgabe der Richtlinie

Die Richtlinie ist allen Mitgliedern der Hochschule in geeigneter Weise bekannt zu machen. Bei Einstellung und Immatrikulation soll auf die Richtlinie hingewiesen werden. Die Richtlinie ist hochschulintern an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 01.08.2020 in Kraft.

Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz (GG) - insbesondere Art. 1, 2 und 3

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - insbesondere § 1, § 2, § 3, §§ 12 - 14, § 22, § 33

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) (i.V.m. § 33 Abs. 1 AGG)

Strafgesetzbuch (StGB) - insbesondere §§ 177, 185, § 238 Gewaltschutzgesetz (GewSchG) - insbesondere § 1

Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) i.V.m. den Grundsätzen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001 Nr. B III 2 - 2780 - 136)

HFM Würzburg

Die nachfolgende Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule für Musik Würzburg (Code of Conduct) wird derzeit überarbeitet, der Prozess der Verabschiedung ist noch nicht abgeschlossen:

Partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule für Musik Würzburg (Code of Conduct)

Die Hochschule für Musik Würzburg ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus unterschiedlichen Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und kulturellen Zusammenhängen sowie in verschiedenen Funktionen einander begegnen und miteinander arbeiten. Durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten werden der Lehr- und Forschungsbetrieb bereichert.

In diesem Bewusstsein haben sich Mitglieder und Angehörige dieser Hochschule, vertreten durch ihre gewählten Gremien, diese Richtlinie gegeben. Sie wird hochschulintern bekannt gegeben. Bei Immatrikulation, Berufungen und Einstellungen von Lehrpersonal sowie dem Arbeitsantritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Administration werden diese angehalten, diese Senatsrichtlinie zur Kenntnis zu nehmen.

Sie bezweckt, das Bewusstsein für die Grundregeln partnerschaftlichen Verhaltens sowie künstlerischer und wissenschaftlicher Praxis zu schärfen, lebendig zu halten und sie den Mitgliedern und Angehörigen dieser Hochschule als selbstverständliche Bedingungen künstlerischer und wissenschaftlicher Arbeit frühzeitig und stets aufs Neue zu vermitteln. Mit diesem Code of Conduct soll auch deutlich gemacht werden, dass die Hochschule für Musik Fehlverhalten nicht akzeptiert, weil damit das Vertrauen in Kunst und Wissenschaft sowie in deren Vertreterinnen und Vertreter unterminiert wird.

1. Präambel

Die Hochschule für Musik (HfM) ist ein Ort, an dem Fertigkeiten und Kenntnisse für Gegenwart und Zukunft unter Wahrung des Prinzips der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium (§ 4 HRG; Art. 5 GG) erarbeitet, weitergegeben und kritisch reflektiert werden. Damit leistet sie einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Kunst und Wissenschaft. Die HfM ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der damit einhergehenden Vorbildwirkung bewusst. Aus diesem

Grund folgt das Handeln der Hochschule und all ihrer Angehörigen nicht nur den gesetzlichen Vorschriften und den von der HfM selbst erlassenen und veröffentlichten Regelungen und Richtlinien, sondern insbesondere auch hohen Qualitätsstandards und ethischen Werten.

Als Ausbildungsstätte hat die HfM eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Code of Conduct ein Bekenntnis der HfM als Gemeinschaft ihrer Angehörigen zu diesen Aufgaben und Zielsetzungen und legt einen verbindlichen Handlungsrahmen fest.

Eine Hochschulkultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für eine positive Studier- und Arbeitsatmosphäre und schafft damit zugleich eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Institution insgesamt.

2. Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der HfM Würzburg; sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen. Das schließt Beschäftigte, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Mitarbeitende im FSJ (freiwilliges soziales Jahr) oder ähnliche sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten mit ein.

3. Grundsätze

a. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM, insbesondere in der Lehre und der Studierendenschaft tragen Sorge für eine den Studienzielen und Repräsentationsaufgaben dieser Hochschule angemessene und auf beiderseitige Wertschätzung beruhende Studier- und Arbeitsumgebung, die von regelmäßiger Anwesenheit und hoher Verlässlichkeit getragen wird. Das bedeutet im engeren Sinne: Entscheidet man sich zur Teilnahme an einer Unterrichtsveranstaltung, dann nimmt man an dieser im Hinblick auf einen gemeinsamen Informations- und Kenntnisstand aller Beteiligten und damit einen zielgerichteten Lernfortschritt regelmäßig teil, es sei denn, man ist ernsthaft verhindert.

b. Gegenseitige Wertschätzung drückt sich in pünktlichem Erscheinen und in der Kontinuität im Lehrangebot aus. Das bedeutet im engeren Sinne: Lehrende halten ihre Unterrichtsveranstaltungen regelmäßig und vollumfänglich ab. Ausgefallene Stunden sind i.d.R. nachzuerteilen. Auch Einzelunterricht erfolgt i.d.R. zu festgelegten Wochenterminen; Abweichungen hiervon werden rechtzeitig mitgeteilt. Auf andere reguläre Unterrichtstermine ist dabei soweit irgend möglich Rücksicht zu nehmen.

c. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung angesehen und geahndet werden.

d. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM behandeln die Anliegen von Studierenden stets korrekt, wertschätzend und so rasch wie möglich.

e. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM verpflichten sich, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeits- und Studierklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen (wie z.B. der Gebrauch von Mobiltelefonen im Unterrichtsgeschehen), die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen abgewendet werden.

4. Ziele

Diese Senatsrichtlinie hat zum Ziel,

- partnerschaftliches Verhalten im Hochschulalltag,
- vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit,
- gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen,
- die Bewältigung innerdienstlicher Konflikte

zu fördern und

- diskriminierendes Verhalten,
- sexuelle Belästigung,
- Mobbing
- Stalking sowie
- Korruption

zu unterbinden.

5. Begriffsdefinitionen

Diskriminierendes Verhalten:

Diskriminierendes Verhalten ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen und von Personengruppen, die dem Ansehen bzw. dem Ruf derselben schaden oder sie herabsetzen, z.B. auf Grund:

- einer Behinderung,
- des Geschlechts,
- der Hautfarbe,
- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der gegenwärtig ausgeübten Funktion,
- der politischen Gesinnung,
- der sexuellen Identität,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- des Alters.
-

Praktiken der Diskriminierung reichen von Beschimpfungen, Beleidigungen und abwertenden Kommentaren bis hin zur herabsetzenden Handlungen und der Anwendung von körperlicher Gewalt.

Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen erkennbar und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Sie ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken. Hierzu gehören z. B.:

- unerwünschter und unerlaubter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper oder zu ihrem Privatleben,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- Zeigen von nicht-unterrichtlich motivierten sexistischen und pornografischen Darstellungen,
- Aufforderung und/oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- Belästigung, Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

Gerade in der Instrumental- und Gesangsausbildung ist für den Punkt unerwünschter und unerlaubter Körperkontakt besonders zu sensibilisieren, da Körperkontakt zur Korrektur der Spielhaltung, der Atmung, der Muskelarbeit usw. oft hilfreich ist. Lehrkräfte müssen deshalb grundsätzlich vorab erfragen, ob sie einen Sachverhalt in einer Übungssituation durch Körperberührung klären dürfen, und wenn dies von Seiten der Studierenden nicht gewünscht ist, selbstverständlich auf verbale Erklärungen zurückgreifen.

Mobbing:

Mobbing beschreibt ein konfliktbelastetes Verhalten, das durch fortgesetzte destruktive Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen über einen längeren Zeitraum gegenüber einer bestimmten Person, auch in sozialen Netzwerken und anderen Plattformen im Internet, erfolgt. Diese können sein:

- Beleidigung, Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- üble Nachrede oder Verleumdungen von Hochschulmitgliedern und -angehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulmitglieder und -angehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben.

Stalking:

Stalking ist ein absichtliches, d.h. willentliches und wiederholtes Verfolgen oder Belästigen eines bestimmten Menschen, dessen physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann. Betroffene fühlen sich durch die Nachstellungen (§ 238 StGB) hilflos ausgeliefert und geängstigt. Dazu gehören z.B.:

- beharrliches Aufsuchen der räumlichen Nähe (z.B. Verfolgen und Auflauern am Arbeitsplatz, zu Hause, an Türen und Fenstern),
- Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte beharrliche Kontaktaufnahme,
- missbräuchliche Verwendung von personenbezogenen Daten oder Bestellung von Waren oder Dienstleistungen,
- Androhung der Verletzung von Leben, der körperlichen Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit der betroffenen Person oder eines ihr nahestehenden Menschen.

Korruption:

Korruption ist ein kollusives, von verwerflichem Vorteilstreben bestimmtes Zusammenwirken mit Amtsträgern. Dies kommt insbesondere zum Ausdruck, wenn durch das Verhalten eines Beschäftigten oder durch eine dort getroffene Entscheidung ein außerhalb der Hochschule stehender Dritter einen materiellen oder immateriellen Vorteil erhält oder einer Belastung enthoben wird.

6. Partnerschaftliches Verhalten

Partnerschaftliches Verhalten im Miteinander können alle Mitglieder und Angehörige der HfM täglich praktizieren. Es wird gelebt, indem

- diskriminierendes Verhalten, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking wahrgenommen, thematisiert und auch öffentlich angesprochen werden,
- die belästigten Personen unterstützt und ermutigt werden,
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche sich für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen und sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,

- die besondere Lehr-/Lernsituation zwischen Lehrkörper und Studierendenschaft an der HfM als sich einander bedingende, von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung, insbesondere mit Blick auf die Beteiligung Beider am Gelingen des Unterrichtsgeschehens und ungeachtet der künstlerischen und wissenschaftlichen Vorbildfunktion der Lehrenden, getragen, anerkannt und respektiert wird,
- sich alle im täglichen Miteinander um gegenseitige Wertschätzung bemühen,
- unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindert werden und
- sich alle Beteiligten um offene und faire Formen der Konfliktbewältigung in gegenseitiger, wertschätzender Art und Weise bemühen.

7. Rechte der Beschäftigten und Studierenden

Beschäftigte:

Betroffene können sich in einer entsprechenden Konfliktsituation an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben den Vorgesetzten auch die Einrichtungen des Beratungsnetzwerkes sein wie:

- Personalreferat
- Ansprechpartnerin und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst
- Personalvertretungen

Dabei muss der Dienstweg nicht eingehalten werden.

Studierende:

Betroffene können sich sowohl an eine Person ihres Vertrauens als auch an nachfolgende Einrichtungen wenden:

- Studiendekane
- Studierendenvertretung
- Hochschulleitung
- Hochschulverwaltung

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, nicht am Verfahren Beteiligte zu bewahren.

Zudem stellt die HfM sicher, dass den betroffenen Personen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Näheres ist in Ziffer 9 geregelt.

8. Persönliche Klärung

Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die verantwortlichen Stellen im Sinne der Ziffer 7 beraten lassen und/oder sich an eine Person innerhalb der Hochschule wenden.

9. Beschwerdeprocedere

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die unten genannten verantwortlichen Stellen wenden. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist in jedem Verfahrensstadium zu beachten. Es ist darauf hinzuwirken, dass der betroffenen Person allgemein und der beschuldigten Person, mit Ausnahme der auf Grund Gesetzes erforderlichen bzw. gebotenen Maßnahmen, möglichst keine zusätzlichen persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Angehörige und Mitglieder der HfM Würzburg, die von der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte durch diskriminierendes Verhalten, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking von Angehörigen oder Mitgliedern der HfM Würzburg betroffen sind, haben das Recht auf Bericht, Aufklärung und Beratung sowie Beschwerde über den geklagten Sachverhalt. Das Recht, ohne Beteiligung hochschulinterner Instanzen gegen Verstöße im Sinne dieser Richtlinie vorzugehen, bleibt davon unberührt.

Angehörige und Mitglieder der HfM Würzburg, die die akademische Freiheit (Freiheit von Forschung, Lehre und Studium) im Sinne von Art. 5, Abs. 3 GG und Art. 3, Abs. 2 und 4 BayHschG sowie die freie Wahl des Studienfachs im Sinne von Art. 3, Abs. 4 BayHschG eingeschränkt sehen, haben das Recht auf Bericht, Aufklärung und Beratung sowie Beschwerde über den betreffenden Sachverhalt.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte
- Präsidentin/Präsident oder Vizepräsidentinnen/Vizepräsidenten
- Kanzlerin/Kanzler
- Studiendekaninnen/Studiendekane
- Leitung des Personalreferats
- Personalvertretungen
- Ansprechpartner/-in für Gleichstellungsfragen
- Schwerbehindertenvertretung
- Studierendenvertretung

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, den Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Es ist zu klären, ob sich der angeführte Verdacht bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären. Die verantwortlichen Stellen können

- die betroffene Person auf deren Wunsch zu allen Besprechungen begleiten und sie in der Vertretung ihres Sachverhaltes unterstützen,
- die Personen über die tatsächlichen und arbeits- und dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarung überwachen.

Ist der Vorwurf glaubhaft und lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen, ist der Vorgang mit Zustimmung der beteiligten Person an die Dienststellenleitung weiterzuleiten. Der Sachverhalt ist dort schriftlich festzuhalten und die Aufzeichnungen werden dort unter datenschutzrechtlichen Bedingungen verwahrt.

Die HfM leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie.

Diese können neben disziplinarischen Maßnahmen sein:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,

- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z. B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

Die Möglichkeit zur Durchführung eines förmlichen Disziplinarverfahrens oder zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bleibt von dieser Regelung unberührt.

10. Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die HfM wird für umfassende Information aller Mitglieder und Angehörigen zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking sorgen. Für die Beschäftigten, insbesondere diejenigen, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, können hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die genannten Themen in die Angebote aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten werden.

Um sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern, werden universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen und beängstigende Räumlichkeiten (z. B. wegen mangelhafter Beleuchtung) untersucht. Soweit erforderlich können in Zusammenarbeit mit dem Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen und der Personalvertretung Vorschläge für erforderliche Veränderungen erarbeitet werden.

11. Gute künstlerische und wissenschaftliche Praxis

Künstlerische und wissenschaftliche Integrität ist in unserer Wissens- und Mediengesellschaft und im Wettbewerb mit anderen Hochschulen und Institutionen ein hohes Gut. Um diese zu sichern, wirken die Angehörigen der HfM auf die Sicherung guter künstlerischer und wissenschaftlicher Praxis hin.

Sicherung künstlerischer Praxis

Alle künstlerisch und gestalterisch Tätigen der HfM Würzburg verpflichten sich, folgende Regeln guter künstlerischer Praxis zu beachten:

- Befolgen allgemeiner Qualitätsprinzipien künstlerischer Arbeit,
- Ehrlichkeit in Hinblick auf die Mitwirkung von Kooperationspartnern, Mitarbeitern und deren künstlerischem Beitrag,

- Wahrnehmung der Verantwortung in Betreuungssituationen (z. B. regelmäßiges Abhalten des Unterrichts, gute Vorbereitung von Vorhaben wie Konzerte, Projekte, Klassenstunden etc.),
- Achtung fremden geistigen Eigentums,
- keine mutwillige Beeinträchtigung der künstlerischen und gestalterischen Tätigkeit Anderer.

Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Es gilt die Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihrer jeweilig gültigen Fassung.

Bei Leistungs- und Bewertungskriterien für Veröffentlichungen, Prüfungen, für die Verleihung akademischer Grade, Beförderungen, Einstellungen, Berufungen und Mittelzuweisungen gilt für gute künstlerische und wissenschaftliche Praxis, dass Qualität und Originalität als Bewertungsmaßstab Vorrang vor Quantität haben.

12. Umgang mit Ressourcen und Umwelt

Die von der HfM zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und Einrichtungen (Möbiliar, Hard- und Software, Telefonie, Datenbanken, Netzwerke usw.) sind einer dienstlichen Nutzung vorbehalten. Die Angehörigen und Mitglieder der Hochschule verwenden diese zur Verfügung gestellten Ressourcen und Einrichtungen widmungsgemäß, kosten- und verantwortungsbewusst. Es gilt die Hausordnung der HfM.

Die HfM ist bestrebt, ein anforderungsgerechtes Arbeitsumfeld zu bieten. Die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen wird gemäß den gesetzlichen Vorschriften regelmäßig überprüft. Die HfM bekennt sich zum Prinzip der ökologischen Nachhaltigkeit und zum Schutz der Umwelt. Die Angehörigen und Mitglieder der HfM handeln diesen Prinzipien entsprechend und leisten ihren Beitrag zum Umweltschutz und zum Energiesparen.

13. Umgang mit Informationen

Die Angehörigen und Mitglieder der HfM achten insbesondere bei der elektronischen Informations- und Datenverarbeitung sowie beim Abrufen von Daten auf mobilen Endgeräten auf angemessene Vorsichts- und Schutzmaßnahmen. Die/Der Datenschutzbeauftragte ist in diese Belange einzubinden. Im Übrigen gilt das Bayerische Datenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

14. Leitungsverantwortung und Finanzgebaren

Alle Mitglieder der HfM erfüllen ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, der Zweckmäßigkeit, der Sparsamkeit und der Transparenz. Ihr Ausgabeverhalten trägt den Prinzipien der Risikominimierung und Werterhaltung Rechnung.

15. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde am 23.06.2015 vom Senat beschlossen und tritt ab sofort in Kraft.

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

—————

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fussnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.