

Richtlinie

Antidiskriminierung

Version 1 vom 30.01.2023

Inhalt

Vorbemerkung zum Sprachgebrauch	2
Präambel	2
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Verbot	3
§ 3 Beschwerderechte	3
§ 4 Zuständigkeit	4
§ 5 Beratungsverfahren und vertrauliche Unterstützung.....	4
§ 6 Beschwerdeverfahren	5
§ 7 Maßnahmen und Sanktionen.....	6
§ 8 Maßnahmen zur Prävention.....	8
§ 9 Datenschutz.....	8
§ 10 Inkrafttreten	9
Dokumentenhistorie:.....	9
Anlagen	9

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 Handlungs-

möglichkeiten 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.

Ingolstadt, den 07.03.2023

gez.
Prof. Dr. Walter Schober
Präsident

gez.
Christian Müller
Kanzler

Dokumentenhistorie:

Version	Datum	Erstellung	Genehmigung	Änderungen
1	30.01.2023	StR	Senat, EHL, HL	

Anlagen

Anlage 1 zur Richtlinie

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aufgrund ihrer Rasse¹ 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:

*„(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:

¹Der 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.

- 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.