

Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der OTH Regensburg

(gemäß Art. 25 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 455) geändert worden ist.

Vom 17.07.2024

Präambel

Das Ziel dieser Richtlinie ist die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für die Problematik sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, die Implementierung von Präventionsmaßnahmen und die Festlegung eindeutiger Verfahrensregeln zur Intervention bei Verdachtsfällen, bzw. von gegebenenfalls notwendigen Sanktionsmaßnahmen.

1) Geltungsbereich der Grundsätze

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

2) Begriffsbestimmung

a) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die OTH Regensburg definiert sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG: Folglich 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) Maßnahmen der Sensibilisierung und Prävention

Zur Sensibilisierung und Prävention von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt werden insbesondere die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- a) Hochschulöffentliche zur Verfügungstellung dieser Richtlinie in digitaler Form
- b) Bereitstellung von Informationen über Angebote der Beratung und Beschwerde
- c) Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die genannten Beschwerde- und Anlaufstellen, zum Erwerb weiterer für ihre Tätigkeit notwendiger Kenntnisse
- d) Regelmäßige Erhebungen und Dokumentationen zum Vorliegen sexueller Belästigung und sexueller Diskriminierung und der Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen
- e) Workshops zur Aneignung von Abwehrstrategien, die dazu befähigen, Grenzverletzungen wahrzunehmen, Bedrohungen zu erkennen und diese offen zu artikulieren.
- f) Regelmäßige Weiterentwicklung weiterer Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung und sexueller Diskriminierung and der OTH Regensburg.

Informationen zu diesen Maßnahmen und den im Folgenden genannten Anlaufstellen finden sich auf der OTH-Website unter: <https://www.oth-regensburg.de/die-oth/einrichtungen/gleichstellung-und-vielfalt/diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung>:

4) Anlaufstellen

Alle Mitglieder der OTH Regensburg sollen dazu ermutigt werden, sexuelle Belästigung und sexuelle Diskriminierung nicht hinzunehmen und Dritte hinzuziehen, um rasche Unterstützung zu erhalten. Die OTH Regensburg richtet daher niederschwellig zu erreichende unterstützende Stellen ein.

Dabei ist zwischen dem Weg der informellen Beratung und dem Weg der formellen Beschwerde zu unterscheiden, wobei die Beratung in eine Beschwerde übergehen kann.

a) Informelle Beratung:

Die Erstanlaufstelle für eine Beratung ist die nach Art. 25 BayHIG eingesetzte Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der OTH Regensburg.

Die OTH Regensburg ernennt eine Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt die „geeignet“ und „befähigt“ ist, ihrer Aufgabe gerecht zu werden. 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. Der ernannten Ansprechperson wird die Möglichkeit zur Schulung bzw. Weiterbildung im betreffenden Themenbereich gegeben werden.

Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der OTH Regensburg ist Frau Prof. Dr. Nina Leffers.

Neben der Erstanlaufstelle können sich die Betroffenen je nach Personenkreis auch an weitere Vertrauenspersonen wenden. Die OTH Regensburg hat ein Beratungsteam eingerichtet, das sich aus Ansprechpersonen zusammensetzt, die zielgruppenspezifisch Studierende und das wissenschaftliche oder wissenschaftstützende Personal beraten. Das Beratungsteam wird von einer Stelle für psychosoziale Beratung ergänzt.

Kontakte der Ansprechpersonen finden sich auf der OTH-Website unter: <https://www.oth-regensburg.de/die-oth/einrichtungen/gleichstellung-und-vielfalt/diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung>

Im Beratungsgespräch wird der Sachverhalt ermittelt und die weitere Vorgehensweise geklärt. Beispielhaft seien folgende Möglichkeiten hier genannt:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Belästigung
- Aufklärung der belästigenden Person über die Unerwünschtheit des Verhaltens und Aufzeigen möglicher Konsequenzen
- Beschwerde bei dem/der Dienstvorgesetzten der belästigenden Person
- Beschwerde bei der Beschwerdestelle der OTH Regensburg
- Strafanzeige.

Auf Wunsch der betroffenen Person berät und unterstützt die beratende Person 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 1: Protokollvorlage für Beratungsgespräch).

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 darüber hinaus geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind

b) Beschwerde:

Eine Beschwerde ist mündlich oder formlos schriftlich an die Stabsstelle Recht (Beschwerdestelle nach § 13 AGG) zu richten. (E-Mail: recht@oth-regensburg.de)

Konkrete Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- **Betreuung und Beratung der betroffenen Person:**
Die Beschwerdestelle legt eine Dokumentation zu der Beschwerde an (Muster: Anlage 2). Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.
- **Prüfung des Vorfalls:**
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 vorliegt.
- **Information der Hochschulleitung:**
Die Beschwerdestelle teilt der Präsidentin/dem Präsidenten das Prüfergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. Die Präsidentin/der Präsident entscheidet über weitere Maßnahmen und gegebenenfalls Konsequenzen gem. Nr. 5 dieser Richtlinie.
- **Information der Beteiligten:**
Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung.
- **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.

c) Konkrete Interventionsstrategien bzw. Prozedere bei Verdachtsfällen

Die Leitung der OTH Regensburg verpflichtet sich zu einem entschiedenen Vorgehen gegen sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt. Es wird sichergestellt, 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. Die an der Beratung oder Beschwerde beteiligten Personen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf personenbezogenen Daten. 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. 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.

5) Sanktionen

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

- mündliche oder schriftliche Belehrung der belasteten Person
- schriftliche Abmahnung (Angestellte, Beamtinnen und Beamte)
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Beamtinnen und Beamte)
- Geldbuße, Gehaltskürzung, Aberkennung des Ruhegehalts (Beamtinnen und Beamte, Angestellte)
- Versetzung, Suspendierung, Kündigung (Beamtinnen und Beamte, Angestellte)
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen (Studierende)
- Exmatrikulation (Studierende)
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

6) In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 17. Juli 2024 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Anlage 1 (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 2 (Protokollvorlage zur 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: