

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, stressbeladendes 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.

Inhalt:

- § 1** Ziel der Richtlinie
- § 2** Anwendungsbereich
- § 3** Begriffsbestimmungen
- § 4** Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- § 5** Prävention
- § 6** Erstberatung
- § 7** Beschwerderecht
- § 8** Beschwerdekommision
- § 9** Beschwerdeverfahren
- § 10** Maßnahmen durch die Hochschulleitung
- § 11** Initiativrecht der Beschwerdekommision
- § 12** Inkrafttreten

§ 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:

- Berührungen und Aufdringlichkeiten
- 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 belastungsfreies 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 Beschwerdekommission

- (1) Die Mitglieder der Beschwerdekommission werden von der Hochschulleitung bestellt.
- (2) Die Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission soll aus internen und externen Mitgliedern bestehen.
- (3) Die Mitglieder der Beschwerdekommission werden in geeigneter Weise den Hochschulmitgliedern bekannt gemacht.
- (4) Die Beschwerdekommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Diese kann auch Regelungen zur Amtszeit treffen. Die Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Beteiligte des Beschwerdeverfahrens sind
 - Die Mitglieder der Beschwerdekommission
 - 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 Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission von den Beteiligten ergänzende Stellungnahmen erbitten oder persönliche Gespräche zur weiteren Sachverhaltsermittlung führen.
- (6) Ist der Sachverhalt ermittelt, stellt die Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission 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.