

18. APRIL 2018

**RICHTLINIE GEGEN  
DISKRIMINIERUNG, SEXUELLE  
BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE  
GEWALT AN DER HOCHSCHULE  
WEIHENSTEPHAN-TRIESDORF**

## 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 Studienumfeld und können zu ernststen 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 Studienumfeldes 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 Konfliktberatern

## 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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.

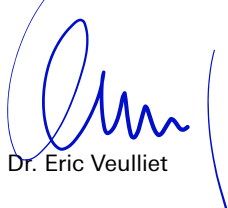


## § 11 INKRAFTTRETEN

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.

*Applied Sciences  
for Life*