

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

INHALT

Vorwort	3
§1 Anwendungsbereich	4
§2 Begriffsbestimmungen	4
1. Diskriminierung	4
2. Belästigung und sexuelle Belästigung	4
3. Gewalt und sexualisierte Gewalt	4
§3 Allgemeines Verbot	5
§4 Prävention	5
§5 Pflichten und Verhaltensweisen	5
§6 Möglichkeiten für Betroffene	5
§7 Maßnahmen und Konsequenzen	6
Anlage 1: Schweigepflichtentbindung	7
Anlage 2: Schaubild Beratungs- und Beschwerdeablauf	8

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.

Deggendorf, den 21.06.2023

Prof. Dr. Peter Sperber
Präsident



§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 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, zählen.

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 psychischen oder physischen Schäden, Verletzungen, Tod oder Fehlentwicklung 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 §2 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 und 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 konkreter Handlungsanweisungen
- Fortbildungsangebote
- Die Bereitstellung eines Beratungsangebotes, auch mit anonymer Beratungsmöglichkeit
- 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 Ermutung, selbst erlebtes oder beobachtetes Fehlverhalten im Sinne dieser Grundsätze mitzuteilen

§5 Pflichten und Verhaltensweisen

- 1) Die Aufgabe der THD ist es, alle in §1 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 werden ermutigt, 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 keine Nachteile entstehen. 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 können sich an die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG ohne Einhaltung des Dienstwegs wenden.
- 2) Die Beratung durch die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG wird auf Wunsch anonym durchgeführt. 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 wird die Person, falls gewünscht, hierbei von der THD unterstützt.
- 4) Die betroffene Person kann, eine schriftliche Beschwerde bezüglich des ihr widerfahrenen bzw. des beobachteten Fehlverhaltens über das dafür vorgesehene Formular bei den Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG einreichen. Diese dient als Voraussetzung für mögliche weitere Schritte. 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 und 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 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 jeden anderen Vertrauensperson der THD beraten lassen. Betroffene Personen können zudem schriftlich Beschwerde einlegen.

