

**Studienbüro**

Az. 5087

<b>Laufende Nr. / Jahrgang</b>	<b>Seitenzahl</b>	<b>Aktenzeichen</b>
56 / 2024	1 – 13	SB – 5087

# **Amtsblatt**

## **der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm**

Herausgegeben im Auftrage des Präsidenten von der Abteilung Studienbüro der Zentralen Hochschulverwaltung, Dürrenhofstraße 6, 90489 Nürnberg

Postanschrift: Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Studienbüro

Postfach, 90121 Nürnberg

E-Mail: [ohm-spo@th-nuernberg.de](mailto:ohm-spo@th-nuernberg.de)

## **Richtlinie für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie bei Benachteiligung und Diskriminierung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm<sup>1</sup>**

### **Präambel**

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (Ohm) legt Wert auf einen fairen Umgang aller Menschen miteinander am Arbeits- und Studienplatz. Sie fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung.

Die Ohm duldet in ihrem Bereich keine Diskriminierung, sexualisierte Gewaltanwendung oder Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (grenzüberschreitendes Fehlverhalten). Der Ohm ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewaltanwendung und Belästigung zu schützen. Diese Richtlinie regelt deshalb den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Verbote und gibt Handlungsempfehlungen, wie bei Beschwerden verfahren werden kann.

Jedes Mitglied der Hochschule ist verpflichtet, sich aktiv gegen grenzverletzendes Fehlverhalten jeglicher Art einzusetzen und bekannt gewordene Fälle den zuständigen Stellen zu melden. Die Ohm verfolgt konsequent jegliches Fehlverhalten im obigen Sinne, das eine Verletzung von arbeits-, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt.

Zur Klarstellung: Diese Richtlinie schränkt das Recht, Vorgesetzte oder andere Personen an der Hochschule über grenzüberschreitendes Verhalten zu informieren genauso wenig ein, wie das insbesondere dienst- bzw. arbeitsrechtliche Instrumentarium der Vorgesetzten, um entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Diese Richtlinie stellt somit lediglich ein zusätzliches Instrument zur Verfügung, um auf grenzüberschreitende Vorfälle hinweisen und ihnen nachgehen zu können.

### **1 Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG).

Mitglieder der Hochschule sind:

- Hauptberuflich Hochschullehrende
- Wissenschaftlich und künstlerisch Mitarbeitende und Promovierende
- Wissenschafts- und kunststützende Mitarbeitende
- Studierende

---

<sup>1</sup> S. auch Art. 2 Abs. 5 Satz 1, Art. 25 BayHIG.

- Personen, welchen eine Honorarprofessur verliehen wurde
- Nebenberuflich Hochschullehrende
- Lehrbeauftragte
- Sonstige nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätige
- Ehrensensatorinnen und -senatoren
- im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren

Die Anwendung dieser Vorschrift bezieht sich auf Handlungen von Mitgliedern der Hochschule, 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 Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene und Beobachtende können die zentrale Ansprechperson für Antidiskriminierung und/ oder die zentrale Ansprechperson bei sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung kontaktieren oder weitere funktionale Ansprechpersonen oder Personen ihres Vertrauens und Interessensvertretungen um ein Beratungsgespräch zu ihrer Unterstützung bitten. Dies kann über verschiedene Kanäle und entsprechend des eigenen Wohlbefindens alleine oder in Begleitung erfolgen. Angebote zur vertraulichen Unterstützung bieten innerhalb der Hochschule folgende Funktionsträgerinnen und Funktionsträger als Ansprechpersonen an:

Betroffene	Funktionale Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Hochschulangehörige und Gäste</li> </ul>	Zentrale Ansprechperson für Antidiskriminierung und/oder zentrale Ansprechperson bei sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung (nach BayHIG Art. 25 Abs.1 und Abs.2); der oder die Antisemitismusbeauftragte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierende</li> </ul>	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Frauenbeauftragte), Dekanin oder Dekan, Psychologische Beratung, Ansprechperson für behinderte und chronisch kranke Studierende, AStA und/oder zentrale Studienberatung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrende</li> <li>• Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende in den Fakultäten</li> <li>• Promovierende in den Fakultäten</li> </ul>	Frauenbeauftragte der Fakultät, Dekanin oder Dekan, Psychologische Beratung, Vertretung für Menschen mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung (Schwerbehindertenvertretung), Personalrat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende in fakultätsunabhängigen Instituten und Zentren</li> <li>• Promovierende in diesen Instituten und Zentren</li> </ul>	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst der Hochschule (Hochschulfrauenbeauftragte) oder Personen die diese vertreten, Leitungspersonal der Institute, Psychologische Beratung, Vertretung für Menschen mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung (Schwerbehindertenvertretung), Personalrat

<ul style="list-style-type: none"> <li>Wissenschaftsstützendes Personal</li> </ul>	Beauftragte für die Gleichstellung, Dekanin oder Dekan, Leitungspersonal der Abteilungen, Psychologische Beratung, Vertretung für Menschen mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung (Schwerbehindertenvertretung), Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung
--	--

Diese funktionalen Ansprechpersonen bieten vertrauliche Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde (s. Kap. 4 und 5) eingereicht werden soll. Die konkreten Personen, die jeweils aktuell die genannten Ämter inne haben, sind der Homepage der Ohm zu entnehmen.

Entsprechende Handlungsempfehlungen für die Ansprechpersonen sowie Begriffserklärungen und Beispiele sind aus den beiliegenden Anlagen zu entnehmen. Bei Unsicherheiten oder Fragen können sich die dezentralen Ansprechpersonen an die zentrale Ansprechperson für Antidiskriminierung und/ oder die zentrale Ansprechperson bei sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung (nach BayHIG Art. 25 Abs.1 und Abs.2) wenden.

Mögliche Anliegen, welche durch die beratende Person begleitet werden können, könnten sein:

- das Wahrnehmen eines wertschätzenden Gesprächsraums
- das Einholen von Information über
  - interne Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote
  - externe Beratungsstellen
- das Einholen von Unterstützung bei der Durchführung eines Klärungsgesprächs
- das Melden von diskriminierenden Verhaltensweisen und Einleiten eines offiziellen Beschwerdeverfahrens sowie die Begleitung dessen

### **3 Beschwerderechte**

Jedes Mitglied der Hochschule, das sich durch ein grenzverletzendes Verhalten diskriminiert fühlt oder sexualisierte Gewalt erfahren hat, ist berechtigt, sich zu beschweren und darf wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Gleiches gilt für Mitglieder der Hochschule, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben. Ein Beschwerderecht haben auch Gäste und Mitarbeitende von Fremdfirmen, wenn sie von Mitgliedern der Ohm diskriminiert oder belästigt werden.

## **4 Offizielle Beschwerden gegen Mitglieder der Hochschule (sofern keine Studierenden)**

### **4.1 Offizielles Beschwerdeverfahren**

- (1) Die formlose Beschwerde ist an das Justizariat der Hochschule zu richten. Das Justizariat kann eine Konkretisierung in Textform verlangen.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend oder diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen oder Zeugen und ggf. 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.
- (3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Kontakt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie ist darüber zu informieren, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Anspruchsfrist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auswirkt. Sie wird auch auf externe Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. In geeigneten Fällen kann ein Verfahren an diese Stellen abgegeben werden.
- (4) Das Justizariat ist insbesondere auf Nachfrage der beschuldigten Person hin berechtigt, diese über das Vorliegen der Beschwerde, den Verfahrensstand und den Gegenstand des Verfahrens zu informieren, ist hierzu jedoch nicht verpflichtet und kann insbesondere zum Schutz der die Beschwerde führenden Person oder bei fehlender Sachdienlichkeit auch davon absehen.
- (5) Das Justizariat kann, erlangt es Kenntnis über arbeitsrechtliche Maßnahmen, die gegen die Beschwerde führende Person im Raum stehen, die vorgesetzte Person darüber informieren, dass ein Verfahren nach der Richtlinie besteht.
- (6) Das Justizariat fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage wird dann durch das Justizariat zeitnah ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Die oder der Vorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladung zu den Anhörungen ergeht schriftlich.
- (7) Das Justizariat befragt Zeuginnen und/oder Zeugen und prüft die Beweise, falls solche bekannt werden konnten. Das Justizariat teilt der/dem jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsidentin bzw. Präsidenten oder Kanzlerin bzw. Kanzler) das Prüfungsergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen.
- (8) Das Justizariat informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und der Prüfungen.
- (9) Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte (Präsidentin bzw. Präsident oder Kanzlerin bzw. Kanzler) entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen gem. Nr. 4.2 dieser Richtlinie.

## **4.2 Innerdienstliche Konsequenzen aus einem festgestellten Fehlverhalten einer/eines Beschäftigten der Hochschule im Sinne der Richtlinie**

- (1) Wird eine an der Ohm beschäftigte Person durch eine funktionstragende Person oder Organe der Hochschule benachteiligt, so kann sie Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG geltend machen.
- (2) Zeigt eine beschäftigte Person gegenüber anderen Mitgliedern der Ohm (vgl. Kap. 1) oder Dritten (z.B. Angehörige, Gäste, Mitarbeitende von Fremdfirmen) ein Fehlverhalten im Sinne der Richtlinie, so kann die Hochschule je nach Schwere des pflichtwidrigen Verhaltens
  - (a) in Abhängigkeit von den Einlassungen der Beteiligten und der beteiligten Bereiche Schlichtungsverfahren einleiten oder
  - (b) mit dienstrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen u.a. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung sowie Disziplinarverfahren, in schweren Fällen auch fristloser Kündigung und/oder, mit Einwilligung der von Fehlverhalten betroffenen Person, Strafanzeige reagieren sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen in Absprache mit den jeweiligen Bereichen anordnen.

## **5 Offizielle Beschwerden gegen Studierende**

### **5.1 Offizielle Beschwerdeverfahren**

- (1) Eine offizielle Beschwerde ist formlos, ggf. mit bereits erfolgter Beratung und entsprechender Dokumentation der zentralen oder funktionellen Ansprechpersonen, an die/den Dekanin bzw. Dekan zu richten.
- (2) Im Einzelfall sollte nach dem Vier-Augen-Prinzip, nach Einholen einer entsprechenden Schweigepflichtsentbindung, geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierten Gewaltanwendung oder Belästigung zu unterbinden.
- (3) Das Einverständnis der betroffenen Person vorausgesetzt, wird die beschuldigte Person über diesen Vorwurf informiert. Die Information erfolgt in einem Gespräch durch den/die Dekanin bzw. Dekan. Die beschuldigte Person ist auf das Verbot jeglicher Benachteiligung, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sowie Belästigung hinzuweisen (Protokoll führen, Unterschrift aller Anwesenden). Der/Die Beschuldigte wird zu einer Stellungnahme in einer angemessenen Frist aufgefordert. Der/Die Dekanin bzw. Dekan versucht den Konflikt zu lösen.
- (4) Kann der Konflikt nicht gelöst werden, ist die Hochschulleitung einzuschalten.
- (5) Der Ausgang des Gespräches und der Prüfung durch die zuständigen Ansprechpersonen ist der betroffenen Person zeitnah schriftlich mitzuteilen. Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die/der Beschuldigte Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung. Über die angemessene Form entscheidet die Hochschulleitung.

## 5.2 Konsequenzen eines offiziellen, begründeten Beschwerdeverfahrens

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie können je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende **formelle Maßnahmen** getroffen werden:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- sonstige Sanktionen auf Grundlage der Satzung über das Verfahren der Hochschulzulassung, Immatrikulation, Rückmeldung, Beurlaubung und Exmatrikulation an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (HZIS)
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die vom Fehlverhalten betroffene Person

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen. Die Beschwerde führende Person, kann zu jedem Zeitpunkt die weitere Durchführung des Verfahrens beenden.

## 6 Maßnahmen zur Prävention

Die Hochschule hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewaltanwendung bzw. Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere:

- Sensibilisierung für die Problematik der Benachteiligung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie Belästigung am Arbeits- und Studienplatz (z.B. durch Workshops, Aushänge, Anti-Bias-Trainings)
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie Belästigung in regelmäßigen Abständen (z.B. durch Flyer, Unterseite der Homepage, Trainings zur Erstberatung)
- Initiierung von Austauschformaten für funktionale Ansprechpersonen und Beratende
- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)

Darüber hinaus bemüht sich die Technische Hochschule Nürnberg um die Unterstützung und Förderung von benachteiligten Gruppen (zum Beispiel durch Mentoring- oder Buddy-Programme).

## 7 Inkrafttreten und Bekanntgabe

Die Richtlinie tritt am 05.12.24 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Die Richtlinie wird veröffentlicht und allen momentanen Hochschulmitgliedern in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. Künftigen Hochschulmitgliedern wird diese Richtlinie anlässlich ihrer Einstellung, ihres Amtsantritts oder ihres Studienbeginns in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

Nürnberg, 11.12.2024



Prof. Dr. Niels Oberbeck

Präsident der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

## ANLAGE 1 ZUR RICHTLINIE

### BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND BEISPIELE

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person aus rassistischen Gründen oder aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexueller Identität oder anderen Gründen eine weniger günstige Behandlung erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>2</sup> definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ sowie „sexuelle Belästigung“ im § 3 (1) bis (4) wie folgt:

„(1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 (1) Nr. 1 bis 4 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.], 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 Belästigung** 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.

---

<sup>2</sup> i. d. F. v. 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften (nach dem Strafgesetzbuch (StGB)) unter Strafe gestellt sind,
  - o Sexueller Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB): Sexuelle Handlungen mit Kindern unter 14 Jahren sind immer verboten und strafbar
  - o Sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB): Sexuelle Handlungen mit Personen zwischen 14 und 18 Jahren können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls strafbar sein
  - o Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung (§ 177 StGB): Wer mit Gewalt oder Drohung sexuelle Handlungen erzwingt, wird mit hohen Freiheitsstrafen bestraft. Das gilt auch für Ehegatten
  - o Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB): Viele Tatbestände setzen die Vornahme oder Duldung "sexueller Handlungen" für eine Strafbarkeit voraus
- 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. Zuständige Anlaufstellen hierfür sind:

- bei Bedrohungen das Bedrohungsmanagement der Hochschule
- bei Beleidigungen oder Mobbing unter Studierenden die Psychologische Beratung oder Dekan/Dekanin bzw. unter Mitarbeitenden die Mediationsstelle oder der Personalrat

## **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, sexualisierten Gewaltanwendung und/oder Belästigung
- Die Person, die sich grenzüberschreitend verhalten hat, über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Mit Vertrauensperson und/oder funktionaler Ansprechperson und/oder zentraler Ansprechperson (siehe Nr. 3 der Richtlinie) sprechen
- Beschwerde bei der oder dem Dienstvorgesetzten der Person, die sich grenzüberschreitend verhalten hat. Im Falle von benachteiligenden, diskriminierenden, gewaltanwendenden bzw. belästigenden Studierenden ist die Beschwerde an das entsprechende Dekanat der Fakultät zu richten.

Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Ohm 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.

- Strafanzeige

## **ANLAGE 3 ZUR RICHTLINIE**

### **EMPFOHLENES VORGEHEN DER FUNKTIONALEN ANSPRECHPERSONEN**

Erhält einer der unter Nr. 2 der Richtlinie genannten funktionalen Ansprechpersonen Kenntnis von dem Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens, ist sie verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt zeitnah nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten oder den Vorfall zu melden. Die Wünsche der Betroffenen sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

#### **Empfohlene Verfahrensschritte und Grundsätze:**

Vertraulichkeit hat oberste Priorität – der Name der/des Betroffenen sowie der/des Beschuldigten dürfen daher grundsätzlich nicht genannt werden, es sei denn es liegt eine Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person vor oder es besteht eine gesetzliche Verpflichtung.

Eine ebenso wichtige Grundhaltung ist die Ausrichtung auf das Empowern der gesprächsaufsuchenden Person im Sinne des Respektes und der Stärkung Ihrer Selbstbestimmung und Selbstermächtigung. Dazu kann unter anderem ein hohes Maß an Transparenz über die Rahmung des Beratungsprozesses beitragen, sowie ein Interesse an und Unterstützung bei der Wahrnehmung und Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse, Befürchtungen und Grenzen.

Im Gespräch mit der betroffenen Person sollte der Sachverhalt ermittelt und protokolliert werden. An diesem Gespräch sollte möglichst eine dritte Person teilnehmen, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Die betroffene Person ist über die Schweigepflicht der funktionalen Ansprechpersonen zu informieren und auf die Wahrung der Anonymität der/des Betroffenen hinzuweisen. Je nach Fall ist auf Unterstützungsmöglichkeiten externer Beratungsstellen, Interessenvertretungen und auf psychologische Beratungsangebote sowie auf mögliche informelle und formelle Maßnahmen und Sanktionen hinzuweisen. Ohne Zustimmung der betroffenen Person werden keine entsprechenden Maßnahmen unternommen. Wenn weitere Verfahrensschritte eingeleitet werden sollen, ist immer eine schriftliche Schweigepflichtsentbindung durch die betroffene Person erforderlich (siehe beiliegendes Muster). Bevor das Gespräch beendet wird, ist es erforderlich, die weiteren Vorgehensweisen mit der betroffenen Person abzustimmen und im Protokoll festzuhalten. Das Protokoll ist nach dem Gespräch der betroffenen Person zur Unterschrift vorzulegen.

#### **Mögliche Gesprächsinhalte:**

- Rahmenbedingungen klären (Schweigepflicht, Verweis auf qualifizierte Beratungsstellen, psychologische Beratungsangebote).
- Was genau ist wann passiert? (die so genannten fünf W's: Wer hat Wann Wo Wie Was gesehen oder getan?) Was genau hat die betroffene Person daran gestört? Ist die Person in Sicherheit?
- Ggf. raten, einen Arzt aufzusuchen (um Beweise zu sichern und/oder wenn es nötig erscheint, dass das Opfer sich vom Arbeitsplatz zumindest zeitweise fernhalten sollte).
- Gibt es mögliche Beweismittel (wie z.B. E-Mails mit benachteiligendem, diskriminierendem oder sexuell belästigendem Inhalt) oder Zeuginnen bzw. Zeugen?

- Möglichkeiten besprechen, wie weiter vorgegangen werden soll (Wie soll es weitergehen? Was kann sich die betroffene Person vorstellen? Will sie weitere Schritte einleiten?).
- Versichern, dass nichts gegen den ausdrücklichen (schriftlich festgehaltenen) Willen der ratsuchenden Person geschieht und keine Nachteile durch das Aufsuchen oder weitere Vorgehen zu befürchten sind.

Dokumentation des Gespräches:

- Das Gespräch wird protokolliert (z.B. mithilfe des entsprechenden Protokollformulars im QM-Portal).
- Unterzeichnung des Protokolls durch alle an dem Gespräch teilnehmenden Personen.
- Die Protokolle werden an einem sicheren, verschlossenen Ort aufbewahrt (der Schlüssel ist an einem anderen Ort gesichert aufzubewahren).

Erfährt eine der funktionalen Ansprechpersonen von einem grenzüberschreitenden Verhalten bzw. liegt ein Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens eines Mitglieds der Hochschule (ausgenommen Studierende) vor, soll die funktionale Ansprechperson die Empfehlung aussprechen, den Fall unmittelbar an das Justizariat zur Weiterverfolgung zu übergeben.

Wenn es der Ansprechperson ratsam erscheint, sich mit einer anderen Person, die über einschlägige Fachkenntnisse verfügt, über den Fall auszutauschen, darf dies ausschließlich in anonymisierter Form oder unter entsprechender Entbindung von der Schweigepflicht geschehen. Geeignete Stellen können dazu die interne zentrale Ansprechperson oder externe Beratungsstellen wie beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sein.

Gespräche mit der beschuldigten Person sollten ebenfalls wie oben beschrieben dokumentiert werden. (Auch hierfür existiert ein Protokollformular im QM-Portal, das genutzt werden kann.)

Kann ein Fall als abgeschlossen betrachtet werden, ist die zuletzt damit betraute Stelle aufgefordert, ihn in anonymisierter Form zu dokumentieren (siehe Erhebungsbogen im QM-Portal) und zum Zwecke eines längerfristigen Monitorings der zentralen Ansprechperson zu übergeben.

## Formular Schweigepflichtsentbindung

\_\_\_\_\_  
Name Vorname

\_\_\_\_\_  
Straße/Nr. Datum

\_\_\_\_\_  
PLZ Ort

### Entbindung von der Schweigepflicht (gem. § 203 Strafgesetzbuch [StGB]<sup>3</sup>)

Hiermit entbinde ich folgende Person(en) der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm von der Schweigepflicht:

....., ..... Diese Entbindung gilt gegenüber folgenden Personen bzw. funktionstragende Personen:

..... der Fakultät/Abteilung/ .....

..... von der psychologischen Beratung

weitere, und zwar: .....

Diese Erklärung dient folgendem Zweck:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

und bezieht sich im Einzelnen auf folgende Unterlagen bzw. personenbezogene Daten:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Unterschrift

Mindestens in Kopie an:  Unterzeichnerin/Unterzeichner  Entbundene/Entbundener

<sup>3</sup> i. d. F. der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2218) geändert worden ist.