Richtlinie Stand 15.06.2021

Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing an Hochschule für Technik Stuttgart

In der Sitzung vom 15.06.2021 hat das Rektorat der Hochschule für Technik Stuttgart die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

1. Grundsätze

- (1) Die Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu schützen. Diese Richtlinie legt Zuständigkeiten, Verfahrensregeln und gebotene Maßnahmen fest für den Fall, dass Hochschulmitglieder sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing anzeigen. Sie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule (im Folgenden Hochschulmitglieder genannt). Dazu zählen auch Personen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an diese gebunden sind und vom AGG nicht oder nicht ausreichend erfasst werden. Weitergehende Rechte der betroffenen Personen, insbesondere die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt. Ebenso bleiben die Rechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz unberührt.
- (2) Alle Hochschulmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing unterbleibt beziehungsweise unverzüglich abgestellt wird. Das Dulden von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing sowie andere Formen der Unterlassung sind gleichfalls zu unterbinden.
- (3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing unter Ausnutzung Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.
- (4) Hochschulmitglieder, die sich von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sehen, sollen sich gegen entsprechendes Verhalten zur Wehr setzen können. Daraus dürfen diesen Hochschulmitgliedern keine Nachteile erwachsen. Sie sind insbesondere dazu berechtigt, gegenüber der belästigenden, diskriminierenden oder mobbenden Person zu verdeutlichen, dass das entsprechende Verhalten unerwünscht ist. Darüber hinaus können die Hochschulmitglieder, vor allem wenn dieses Verhalten daraufhin nicht abgestellt wird, dies der Hochschule anzeigen, sich beraten lassen oder sich beschweren. Alle dazu ergriffenen Maßnahmen verlangen das Einvernehmen mit der betroffenen Person, sofern nicht das unverzügliche Handeln der Hochschulleitung zum Schutz Dritter geboten ist.

2. Begriffsbestimmungen

- (1) Sexuelle Belästigung ist jedes sexuelle Verhalten, das von der von diesem Verhalten betroffenen Person unerwünscht ist und bezweckt/bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu gehören:
 - sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
 - · sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
 - Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
 - Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Eine sexuelle Belästigung liegt u. a. bei folgenden Sachverhalten vor:

- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Pr\u00e4sentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- · unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- · Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.
- (2) Diskriminierung ist die direkte oder indirekte, ungerechtfertigte Benachteiligung eines Menschen, insbesondere seine Herabsetzung durch herabwürdigende Bemerkungen, Witze oder Handlungen, aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Abstammung, einer dauerhaften oder temporären Behinderung, des Geschlechts, der religiösen oder weltanschaulichen Orientierung, der politischen Gesinnung, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters.
- (3) Der Begriff "Mobbing" beschreibt direkte oder indirekte, negative, verbale oder nonverbale kommunikative Handlungen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind und diese Person in eine unterlegene Position bringen.
 Zu den Mobbing-Handlungen gehören:
 - Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
 - Angriffe auf soziale Beziehungen
 - Auswirkungen auf das soziale Ansehen
 - Angriffe auf die Berufs- und Lebenssituation
 - Angriffe auf die Gesundheit

Dies können z. B. sein das Verleumden von Hochschulmitgliedern oder deren Angehörigen, das Verbreiten von Gerüchten, das Verhindern von sozialen Kontakten und die Störung der sozialen Einbindung, absichtliches Zurückhalten notwendiger Informationen oder Desinformation, absichtliches und bewusstes Herbeiführen einer Belastungssituation oder Arbeitsentzug (Straining), psychische Isolierung, Drohung und Erniedrigung, Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität, unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleg*innen, Kommiliton*innen oder Lehrpersonal.

3. Zuständigkeit und Verfahren

- (1) Jedes Hochschulmitglied hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule beraten zu lassen (Beratungsverfahren; Abs. 3) und zu beschweren (Beschwerdeverfahren Abs. 3), wenn es sich sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt fühlt.

 Personen, die sich im Umfeld einer betroffenen Person befinden, können sich ebenfalls beraten lassen. Alle Ansprechpartner*innen der HFT Stuttgart sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Informationen vertraulich zu behandeln.
- (2) Alle Hochschulmitglieder, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, sind verpflichtet, im Falle von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich umgehend die zuständigen Stellen der Hochschule oder das Rektorat zu informieren. Sofern die betroffene Person keine weitere Verfolgung wünscht, werden die genannten Stellen über den Vorfall in anonymisierter Form informiert. Die entsprechende Mitteilung und alle daraus erfolgenden Schritte/Gespräche/Maßnahmen sind durch die zuständigen Stellen der Hochschule zu dokumentieren.
- (3) Zuständige Stellen der Hochschule für das Beratungsverfahren im Fall von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing (im Folgenden zuständige Stellen der Hochschule) sind nach Interessengruppe und Anliegen zu unterscheiden.

Interessen- gruppe	Sexuelle Belästigung	Diskriminierung	Mobbing
Studierende	Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	Ansprechperson für Antidiskriminierung oder die*der Beauftragte für Menschen mit Behinderung	Dekan*in
Sonstige Hoch- schulmitglieder		Ansprechperson für Antidiskriminierung oder Schwerbehinderten- vertretung	Vorgesetzte*r

Die zuständigen Stellen für das Beschwerdeverfahren sind die/der Rektor*in und die/der Kanzler*in oder die weiteren Mitglieder des Rektorats.

- (4) Das Beratungsverfahren dient vorrangig der Beratung und Unterstützung von Betroffenen oder von Personen in deren Umfeld. Daneben dient es der Dokumentation und Prüfung eines angezeigten Geschehens. Hochschulmitglieder, die sich sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing ausgesetzt fühlen, sollen das Geschehen schriftlich dokumentieren. Im Einzelnen soll dokumentiert werden:
 - Datum, Uhrzeit, Ort
 - · Name der belästigenden, diskriminierenden oder mobbenden Person
 - Fakten zum Tathergang
 - Namen von möglichen Zeug*innen
 - Sichergestellte Beweise (bspw. Mails aufbewahren)

Die in einem Beratungsverfahren angesprochene zuständigen Stelle verfasst eine Niederschrift, wenn das Geschehen mündlich vorgetragen wird. Neben einer Niederschrift dokumentiert die zuständige Stelle zusätzlich zu den genannten Punkten folgende Angaben

- Namen von weiteren Personen, die ggf. über den Vorfall unterrichtet wurden
- Ggf. bereits eingeleitete Maßnahmen

Die Niederschrift bzw. die Dokumentation ist von der zuständigen Stelle und von der betroffenen/meldenden Person zu unterschreiben.

Wird der zuständigen Stelle der Hochschule ein Geschehen angezeigt, versucht diese zu ermitteln, was vorgefallen ist. Sie hört die betroffene Person an. Diese kann sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Die zuständige Stelle berät die betroffene Person hinsichtlich möglicher weiterer Vorgehensweisen, stimmt diese mit der betroffenen Person ab und nimmt eine Einschätzung der Schwere des Vorfalls vor. Weitere Vorgehensweise können sein:

- Einleitung von Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person unter Einbeziehung der*des Vorgesetzten der betroffenen Person
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Einleitung des Beschwerdeverfahrens
- (5) Das Beschwerdeverfahren wird eingeleitet, wenn in der Folge eines Beratungsverfahrens die zuständigen Stellen ein solches Verfahren für erforderlich halten. Wenn die betroffene Person kein Beschwerdeverfahren wünscht, kann sie ihre Beteiligung daran ablehnen oder sich vertreten lassen.

Ein Beschwerdeverfahren kann auch dann eingeleitet werden, wenn Hochschulmitglieder, die sich der sexuellen Belästigung, der Diskriminierung oder des Mobbing ausgesetzt fühlen, dieses direkt der*m Rektor*in bzw. der*m Kanzler*in vortragen und diese eine Befassung für angemessen erachten.

Rektor*in/Kanzler*in prüfen den Vorgang. Es wird sofort geprüft, inwieweit weitere vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Die Person, welcher das Fehlverhalten vorgeworfen wird, bekommt die Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme innerhalb einer Frist von 2 Wochen. Bei der mündlichen Stellungnahme kann sie sich von einer Person ihres Vertrauens, beispielsweise einen Rechtsbeistand begleiten lassen. Es werden alle Anhörungen und die festgestellten Sachverhalte dokumentiert und ggf. nach Prüfung und Würdigung angemessene Sanktionsmaßnahmen ergriffen und betroffene Parteien darüber schriftlich informiert, soweit dies erforderlich ist. Generell dürfen der betroffenen Person (oder ihrer Beschwerde führenden Vertretung), einer zuständigen Stelle oder Zeug*innen keine Nachteile aus dem Beschwerdeverfahren entstehen.

4. Sanktionsmaßnahmen

Die in der Folge eines Beschwerdeverfahrens ergriffenen Sanktionsmaßnahmen können arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen, die teilweise die Zustimmung des Personalrats benötigen, zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung.

Darüber hinaus können auch hochschulrechtliche Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein. Beispiele können sein:

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen, Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. April 2014.

Das Rektorat wird sofern nötig Strafanzeige erstatten und/oder ein arbeitsrechtliches oder beamtenrechtliches Sanktionierungsverfahren einleiten.

Die Rechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

5. Prävention

Die HFT Stuttgart hat die Pflicht ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere

- über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen in geeigneter Weise zu informieren.
- alle Hochschulmitglieder in angemessener Weise zu sensibilisieren,
- · Schulung der zuständigen Stellen der Hochschule,
- · Fortbildungsangebote für Hochschulmitglieder,
- Jahresgespräch des Rektorats mit den zuständigen Stellen der Hochschule zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung und Beratungs- und Präventionsmaßnahmen.

6. Datenerfassung

Alle zuständigen Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden zum Jahresende von der Rektoratsassistenz abgefragt und zu einem Bericht zusammengefasst. Dieser dient als Grundlage zur Qualitätssicherung der Beratungsangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen im Jahresgespräch des Rektorats mit den zuständigen Stellen der Hochschule.

7. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Stuttgart, den 15.06.2021

Prof. Dr. Katja Rade

Rektorin

Dr. Doreen Kirmse

Kanzlerin