

Die Hochschulleitung hat am 06.12.2023 die Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG-Schutz-RL) der Fachhochschule Erfurt beschlossen.

Die Mitbestimmung des Personalrats ist am 12.12.2023 erfolgt.

Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)

Präambel

Die Fachhochschule Erfurt steht für Diversität und Chancengleichheit und legt Wert auf einen diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Deshalb fördert sie das vertrauensvolle und respektvolle Zusammenwirken ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung, Transfer und Dienstleistung. Sie weist mit dieser Richtlinie ausdrücklich darauf hin, dass sie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, und Gewalt nicht duldet. Hierbei berücksichtigt sie insbesondere Personen/Gruppen, die nach dem Stand der Forschung in besonderem Maße von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffen sind, wie Frauen, LGBTQIA+*-Personen und Minderjährige. Die Fachhochschule Erfurt (im Folgenden: Hochschule) schafft Rahmenbedingungen dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden und in der Hochschule eine Kultur der Wertschätzung, des Respekts und der Sicherheit gelebt wird.

Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen

§ 1 Grundsätze

¹Die Hochschule duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

²Sie schützt ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste bestmöglich vor jeglicher Form sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und ahndet Verstöße. ³Auf dieser Grundlage bestimmt diese Richtlinie den Umgang der Hochschule mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

§ 2 Geltungsbereich

(1) ¹Die Richtlinie gilt persönlich für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 21 Abs. 1 ThürHG. ²Sie gilt auch für externe Personen, wie Gäste, Stipendiat:innen sowie Personen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren. ³Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige:r der Hochschule ist.

(2) ¹Die Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der FHE einschließlich ihrer jeweiligen Außenstellen und angemieteten Flächen. ²Sie gilt entsprechend auch in digitalen Räumen und Veranstaltungen.

(3) ¹Sie gilt auch außerhalb des Hochschulgeländes, soweit ein Bezug zur Hochschule als Studien-

und Arbeitsort besteht. ²Von Gästen, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Dienstleistern, wird ebenso ein respektvoller und im Einklang mit dieser Richtlinie wertschätzender Umgang untereinander und mit Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule gefordert.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Der für diese Richtlinie genutzte Begriff „sexualisiert“ geht davon aus, dass hier benannte Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalthandlungen ihren Ursprung nicht in der Sexualität haben müssen, sondern dass Sexualität und sexuelle Handlungen auch instrumentalisiert werden und Ausdruck von Machtmissbrauch sein können.

(2) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind Verhaltensweisen, die die Würde der betroffenen Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen können.

(3) ¹Zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zählt jedes sexuell gefärbte Verhalten, das allgemein als unerwünscht gilt und/oder das Betroffene für unerwünscht erklären. ²Ein solches Verhalten kann verbal oder nonverbal sein. ³Dazu zählen alle strafbaren Handlungen. ⁴Des Weiteren ist jegliche unerwünschte Verhaltensweise zu unterlassen, insbesondere:

- körperliche Berührung und Übergriff
- Aufforderung zu sexuellem Kontakt
- entwürdigende und sexualisierte Bemerkung, auch als ‚Witz‘ deklariert
- Bemerkung über den Körper, das Intimleben, die sexuelle Orientierung oder die Genderidentität
- sexuell gefärbte Geste und Verhaltensweise
- Zeigen, Anbringen und Verbreiten eines pornographischen und/oder sexistischen Textes, Sprach- und Textnachricht und/oder Bild, unabhängig vom verwendeten Kommunikationsmittel
- exhibitionistisches Verhalten
- Verfolgung, Nachstellung (Stalking) und Nötigung

(4) ¹Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt müssen nicht als solche beabsichtigt sein. ²Es reicht aus, wenn die betroffene Person (im Folgende: Betroffene) sie als solche empfindet. ³Eine solche Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt ist auch dann gegeben, wenn die betroffene Person diese erduldet. ⁴Die Betroffene muss sich in der akuten Situation nicht wehren oder eine sonstige Form von Ablehnung äußern.

(5) Als besonders schwerwiegende Verfehlungen gelten sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, bei denen Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder befürchtet, bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden.

(6) Betroffene sind Personen, die ein Verhalten nach § 3 dieser Richtlinie erfahren oder erfahren haben.

(7) Beschuldigte sind Personen, die bezichtigt werden ein in § 3 dieser Richtlinie genanntes Verhalten begangen zu haben.

(8) Die informierende Person ist eine Person, die entweder als Vertrauensperson von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt erfahren oder diese selbst gesehen hat und meldet.

Zweiter Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

§ 4 Schutz und Unterstützung der vom Fehlverhalten betroffenen Personen

- (1) Die Hochschule achtet im besonderen Maße auf die Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber der betroffenen Person.
- (2) ¹Der Name der betroffenen Person darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. ²Soweit Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Aufklärung unabdingbar ist. ³Beim informellen Verfahren hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität; die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, begleiten lassen.
- (3) Bei Bekanntwerden eines Fehlverhaltens werden geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht.
- (4) Die FHE bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten betroffenen Personen auf Wunsch kostenlos eine rechtliche und psychologische Erstberatung an. ²Bei Bedarf können Beratungsangebote vermittelt werden. ³Die Hochschule stellt hierfür Ressourcen zur Verfügung.
- (5) Die FHE stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten sicher, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person und ihre Vertrauenspersonen entstehen. ²Für die betroffenen Studierenden werden zusammen mit der Studiengangsleitung und der:dem Leiter:in des Zentrums für studentische und akademische Angelegenheiten individuelle Lösungen erarbeitet.
- (6) Das Recht der vom Fehlverhalten betroffenen Person, eigene Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere Anzeige zu erstatten oder gerichtlichen Schutz zu erwirken, bleibt unberührt.

§ 5 Schutz der beschuldigten Person und weitere Schutzbestimmungen

- (1) Für informierende Personen gelten die Regelungen nach § 10 und nach § 4 entsprechend.
- (2) ¹Die Hochschule nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber beschuldigten Personen wahr. ²Der Name der beschuldigten Person darf nur den mit dem Sachverhalt betrauten Personen bekannt gegeben werden, nicht jedoch öffentlich.³Die Hochschule stellt sicher, dass eine zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert wird. ⁴Die beschuldigte Person kann zu dem Verfahren eine Vertrauensperson hinzuziehen.
- (3) Der Missbrauch des Beschwerderechts kann gemäß § 12 geahndet werden.

Dritter Abschnitt:

Prävention

§ 6 Präventionsgrundsätze

- (1) ¹Die Hochschule ist ein sicherer und gewaltfreier Raum, in dem sich jede Person frei von Angst vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bewegen kann. ²Die Mitglieder und Angehörigen der FHE pflegen untereinander einen respektvollen und professionellen Umgang und wahren die gebotene Distanz.

(2) ¹Die Hochschule wirkt auf eine Enttabuisierung der Thematik hin, tritt aktiv für Prävention ein und ergreift bei Fehlverhalten die erforderlichen Maßnahmen. ²Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Führungsaufgaben kommt dabei eine besondere Rolle in ihrer Vorbildfunktion zu.

§ 7 Präventionsmaßnahmen

(1) ¹Die Hochschule entwickelt Präventionsmaßnahmen zum Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen sowie zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen. ²Sie nutzen Erkenntnisse aus Beratung und Beschwerdefällen zur Entwicklung struktureller Verbesserungen.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Führungsaufgaben, ergreifen in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen, damit sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleibt.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen werden ermutigt, Beobachtung von Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie eine der nach § 10 Abs. 5 oder § 11 Abs. 2 zuständigen Stelle oder schriftlich an der:die Whistleblowerverantwortliche:r unverzüglich zu melden.

(4) ¹Die Hochschule informiert alle Mitglieder und Angehörigen über diese Richtlinie, insbesondere bei Neueinstellung und Immatrikulation. ²Die Kooperations- und Vertragspartner:innen der Hochschule werden über diese Richtlinie ebenfalls informiert.

(5) ¹Die Hochschule betrachtet kompetenten Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt als wichtiges Element von Führungs- und Lehrkompetenz. ²Die im Hochschulkontext bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse und hierarchischen Strukturen sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in der Lehre und Verwaltung, sind besonders anfällig für Machtmissbrauch. ³Die Hochschule wirkt auf Verantwortungsübernahme, z.B. durch Schulungen, hin.

(6) Die Hochschule informiert alle zentralen und dezentralen Bereiche über Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote zur Thematik sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und bieten selbst entsprechende Veranstaltungen regelmäßig an.

(7) Besprechungen im Rahmen des Dienstverhältnisses oder des Studiums finden bevorzugt in Diensträumen zu den üblichen Dienstzeiten und unter Berücksichtigung dienstlicher oder studentischer Interessen nach Absprache bei geschlossener oder geöffneter Tür statt.

(8) Die Hochschule unterstützt zentrale und dezentrale Maßnahmen und Hochschulgruppen zur Bekämpfung sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

(9) ¹Die Beratungsstellen und Ansprechpersonen arbeiten vernetzt und kooperieren, um Erkenntnisse zu Vorkommnissen und erfolgreichen Präventionsmaßnahmen zusammenzuführen. ²Die Beratungsstellen und Ansprechpersonen nach § 10 Abs. 5 haben die Möglichkeit ein entsprechendes Schulungsangebot für die Erfüllung ihrer Aufgaben wahrzunehmen.

§ 8 Monitoring, Berichterstattung und Weiterentwicklung

(1) Die Hochschulleitung entwickelt gemeinsam mit dem Personalrat, den Gleichstellungsbeauftragten, Vertretungen von themenbezogenen Hochschulgruppen, wie bspw. „Awareness Team“ sowie dem Gleichstellungsbeirat ein gemeinsames Monitoringsystem für die durchgeführten Präventionsmaßnahmen (Monitoring). ²Die Hochschulleitung ist für die jährliche

Evaluation und das kontinuierliche Monitoring verantwortlich.

(2) Die:Der Präsident:in berichtet jährlich, in erforderlichem Umfang anonymisiert, über die Umsetzung der Richtlinie an den Senat, zudem der Gleichstellungsbeirat eingeladen wird.

Vierter Abschnitt:

Verfahren

§ 9 Verfahrensgrundsätze

(1) ¹Zum Schutz der Verfahrensbeteiligten ist das Verfahren vertraulich. ²Die Vertraulichkeit ist auch über den Abschluss des Verfahrens hinaus zu wahren. ³Auf diese Pflicht sind die Verfahrensbeteiligten gesondert hinzuweisen.

(2) Mögliche Verfahren sind die Beratung (informelles Verfahren) gemäß § 10 und/oder die Beschwerde (formelles Verfahren) gemäß § 11. Die Aufklärung eines Sachverhalts erfolgt in dem formellen Verfahren. Aus diesem ergeben sich die notwendigen dienstrechtlichen, personalrechtlichen und prüfungsrechtlichen Konsequenzen.

(3) ¹Sofern ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie mit dem Abschluss des formellen Verfahrens (im Folgenden: Fehlverhalten) festgestellt wird, verpflichtet sich die Hochschulleitung, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen. ²Verfahren nach dieser Richtlinie sollen beschleunigt durchgeführt werden.

(4) Betroffene werden unterstützt und ausdrücklich ermutigt, sich an die zuständigen Stellen nach § 10 Abs. 5 oder § 11 Abs. 2 zu wenden, um der beschuldigten Person zu verdeutlichen, dass ihr Verhalten unerwünscht und zu beenden ist.

(5) Die Durchführung des Verfahrens gilt als Arbeitszeit.

(6) ¹Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, bei einem Verdacht auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unverzüglich eine der nach § 10 Abs. 5 zuständigen Stelle zu informieren. ²Diese Information bedarf der Zustimmung der:des Betroffenen. Andernfalls ist eine Meldung ohne namentliche Benennung der:des Betroffenen zu vollziehen. Die Anonymität der:des Betroffenen ist zu wahren.

(7) Eine der nach § 10 Abs. 5 zuständigen Stelle meldet nur mit Zustimmung der betroffenen Person, ob und inwieweit die:der Präsident:in informiert wird.

(8) ¹Alle am Verfahren beteiligten Personen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. ²Auf § 5 wird verwiesen.

(9) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt.

(10) ¹Das mit dieser Richtlinie konkretisierte Verfahren wird im Prozessportal (PIP) und im internen Bereich der Webseite der Hochschule abgebildet. ²Das Verfahren wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt.

(11) Soweit erforderlich, ergreift die FHE zusätzlich zum einzelnen Verfahren Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung.

§ 10 Beratung

(1) ¹Betroffene können sich zur Beratung (informelles Verfahren) an eine der in Abs. 5 genannten Beratungsstellen und Ansprechpersonen wenden. ²Betroffene können sich auf eigenen Wunsch von

einer Person ihres Vertrauens (im Folgenden: Vertrauensperson) bei den Gesprächen begleiten lassen.

(2) ¹Der Erstkontakt kann durch die von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffenen Person oder in Vertretung durch Dritte, auch anonym, erfolgen. ²Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(3) ¹Die Beratungsstellen und Ansprechpersonen nach Abs. 5 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde, sofern die Beschwerde führende Person dies wünscht und ein formelles Verfahren einleiten will. ²Hierzu gehört es auch, die Betroffenen dabei zu unterstützen, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen schriftlich festzuhalten.

(4) Alle Beratungsgespräche nach Abs. 1 sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner:innen vereinbaren in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere

- die gemäß § 11 Abs. 2 zuständige Stelle
- Strafverfolgungsbehörden oder auch
- eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle.

(5) An der FHE stehen Betroffenen verschiedene Stellen und Ansprechpersonen je nach Statusgruppe und Dienstverhältnis für die Beratung zur Verfügung:

- a. die:der Vorgesetzte
- b. Dekan:in
- c. Personalrat
- d. die zentralen sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- e. die:der Diversitätsbeauftragte
- f. Leiter:in des Zentrums für studentische und akademische Angelegenheiten
- g. Studentische Koordination

(6) Angaben zu Beratungsstellen und Ansprechpersonen finden sich auf der Webseite der Hochschule.

(7) Einer betroffenen Person steht es frei, sich auch von externen Stellen beraten zu lassen.

§ 11 Beschwerde

(1) ¹Die Beschwerde (*formelles Verfahren*) kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte auch ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden. ²Sie dient der Information der:des Präsidentin:Präsidenten mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhalts.

(2) ¹Die Beschwerde wird durch Darlegung des Sachverhalts gegenüber der:dem Präsidentin:Präsidenten der FHE durch die betroffene Person oder eine durch diese:n legitimierte Vertretung unter Anwesenheit einer:s internen Hochschuljuristin:Hochschuljuristen eröffnet. ²Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(3) ¹Ist die:der Präsident:in die beschuldigte Person, ist die Beschwerde gegenüber der ersten

Stellvertretung der:des Präsidentin:Präsidenten durch die betroffene Person oder eine durch diese:n legitimierte Vertretung unter Anwesenheit einer:s internen Hochschuljuristin:Hochschuljuristen zu eröffnen. ²Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(4) Das Verfahren wird, abhängig von der jeweiligen Zuständigkeit, von der:dem Kanzler:in oder der:dem Präsidentin:Präsidenten in Zusammenarbeit mit der:dem Personaldezernentin:Personaldezernenten oder der:des Leiterin:Leiters des Zentrums für studentische und akademische Angelegenheiten durchgeführt.

(5) ¹Im Rahmen der Prüfung wird der beschuldigten Person Gelegenheit gegeben, sich zu äußern. ²Handelt es sich bei der beschuldigten Person um immatrikulierte Studierende der FHE besteht die Möglichkeit der Einleitung eines Ordnungsverfahrens gemäß § 76 Abs. 4 in Verbindung mit § 76 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 ThürHG. ³Die die Beschwerde führende Person wird über das Ergebnis der Prüfung informiert.

(6) Ergibt der Ordnungsausschuss oder die arbeits- oder dienstrechtlichen Prüfung, dass hinreichende Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten vorliegen, leitet die:der Präsident:in bzw. die:der Kanzler:in entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit angemessene Sanktionen ein.

(7) Die die Beschwerde führende Person kann keine Sanktionen von der Hochschule fordern oder Sanktionen (gemäß § 12) verhindern.

§ 12 Sanktionen

(1) ¹Die zu ergreifenden Sanktionen sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Hochschule ein Fehlverhalten nicht duldet. ²Sie sind stets auf den Einzelfall bezogen.

(2) Als Sanktionen kommen je nach Statusgruppe und Dienstverhältnis der Person, von der das Fehlverhalten ausgeht, insbesondere in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- bei Belästigung unter Nutzung von elektronischer Datenverarbeitung Account-Entzug
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Ausschluss von Veranstaltungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation


§ 13 Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Richtlinie gelten jeweils auch für Personen, die mit der Angabe „divers“ oder ohne eine Angabe des Geschlechts in das Geburtenregister eingetragen sind.

§ 14 Schlussbestimmung

¹Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. ²Die Richtlinie ist auf unbestimmte Zeit gültig. ³Änderungen bedürfen des Einvernehmens zwischen Hochschulleitung und Personalrat.

Erfurt, den 14.12.2023



Präsident