



Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

Präambel

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm (HNU) 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 HNU duldet in ihrem Bereich keine Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (grenzüberschreitendes Fehlverhalten). Der HNU ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, 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 HNU verfolgt konsequent jegliches Fehlverhalten im obigen Sinne, das eine Verletzung von arbeits-, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt.

1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der HNU i.S.d. Art. 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG).

Mitglieder der HNU sind:

- Professorinnen und Professoren
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren
- Lehrbeauftragte
- Sonstige nebenberuflich wissenschaftlich Tätige
- Sonstige tätige Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Studierende
- Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren
- im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren

Die Anwendung dieser Vorschrift bezieht sich auf Handlungen von Mitgliedern der HNU, 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 Beschwerderechte

Jedes Mitglied der HNU, das sich durch ein grenzverletzendes Verhalten diskriminiert fühlt oder 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 HNU, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben.

3 Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene und Beobachtende können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen. Angebote zur vertraulichen Unterstützung bieten innerhalb der HNU folgende Funktionsträgerinnen und Funktionsträger als Ansprechpersonen an:

| Betroffene | Funktionale Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule |
|---|--|
| Studierende | Frauenbeauftragte der Fakultäten Dekaninnen/Dekane BIZEPS/Psychologische Studienberatung Behindertenbeauftragte/Behindertenbeauftragter für Studierende Studierendenvertretung Zentrale Studienberatung |
| <ul style="list-style-type: none">LehrendeWissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten | Frauenbeauftragte der Fakultäten Dekaninnen/Dekane Schwerbehindertenvertretung |
| Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in fakultätsunabhängigen Instituten und Zentren | Hochschulfrauenbeauftragte/Stellvertreterin Institutsleiterinnen/Institutsleiter Schwerbehindertenvertretung |
| Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter | Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter Dekaninnen/Dekane Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Schwerbehindertenvertretung Personalrat |

Diese funktionalen Ansprechpersonen bieten vertrauliche Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Entsprechende Handlungsempfehlungen sind aus den beiliegenden Anlagen zu entnehmen.

Die HNU bietet allen Ansprechpersonen regelmäßig Qualifizierungsangebote an, die ihnen bei der Ausübung ihrer Funktion als Ansprechpartner hilfreich sein sollen. Dazu gehört insbesondere das Wissen über weiterführende (externe) Beratungsstellen, aber auch Grundlagen im Umgang mit von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffener Personen.

4 Beschwerden gegen Mitglieder der HNU, soweit keine Studierende

4.1 Beschwerdeverfahren

- (1) Die formlose Beschwerde ist an die Stabstelle Recht der HNU zu richten.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend oder diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und 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) Die Beschwerde führende Person ist darüber zu informieren, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Anspruchsfrist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auswirkt.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auch auf externe Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (5) Die Stabstelle Recht kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen, insb. Vorgesetzte, in das weitere Verfahren mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen und Benachteiligungen erforderlich sind.
- (6) Die Stabstelle Recht fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage wird dann durch die Stabstelle Recht zeitnah ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Die oder der Vorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladung zu den Anhörungen geht schriftlich.
- (7) Die Stabstelle Recht befragt Zeuginnen und Zeugen und prüft die Beweise, falls solche bekannt werden konnten. Die Stabstelle Recht teilt der/dem jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) das Prüfungsergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen.
- (8) Die Stabstelle Recht informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und der Prüfungen.
- (9) Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen.

4.2 Innerdienstliche Konsequenzen aus einem Fehlverhalten einer/eines Beschäftigten der Hochschule, soweit keine Studierende bzw. kein Studierender

- (1) Wird eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter der HNU durch Funktionsträgerinnen und/oder – träger oder Organe der Hochschule benachteiligt, so kann sie oder er Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG geltend machen.
- (2) Benachteiligt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter andere Mitglieder der HNU (vgl. Ziffer 1) oder Dritte (z.B. Angehörige, Gäste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fremdfirmen), so kann die HNU 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 Strafanzeige reagieren sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen in Absprache mit den jeweiligen Bereichen anordnen.

Wird die HNU wegen einer Benachteiligung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten die beschuldigten Personen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

5 Beschwerden gegen Studierende

5.1 Beschwerdeverfahren

- (1) Die formlose Beschwerde ist an die Dekanin/den Dekan bzw. an die Frauenbeauftragte/ den Frauenbeauftragten der Hochschule zu richten.
- (2) Im Einzelfall muss 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, 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 zwei Personen (Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und Dekanin/Dekan). Die beschuldigte Person ist auf das Verbot jeglicher Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung hinzuweisen (Protokoll führen, Unterschrift aller Anwesenden). Der/Die Beschuldigte wird zu einer Stellungnahme in einer angemessenen Frist aufgefordert. Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und Dekanin/Dekan versuchen den Konflikt zu lösen.
- (4) Prüfung, ob ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG (Benachteiligungsverbot) vorliegt.

a) Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:

Dies kann der Fall sein, wenn die beschuldigte studierende Person zugleich ein Beschäftigungsverhältnis an der HNU hat (studentische Hilfskraft, Tutorin/Tutor etc.) oder wenn sie sich diskriminierend gegenüber Beschäftigten an der Hochschule verhalten hat. Trifft eine der Konstellationen zu, wird die Stabstelle Recht über das Ergebnis der Prüfung unterrichtet, die dann weitere Ermittlungen durchführt. Es werden bei Bestätigung des Verstoßes Interventionspflichten der Hochschulleitung gemäß § 12 Abs. 3 und 4 AGG (Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers) ausgelöst. Gleichzeitig sind Vorschläge zur Abhilfe zu erarbeiten.

b) Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:

Die Sachverhaltsermittlung hat dennoch ergeben, dass ein Konflikt vorliegt, der sich nachteilig auf das Studienklima auswirkt und von den unter 5.1 Abs. 1 dieser Richtlinie genannten Personen (Frauenbeauftragte/Frauenbeauftragter und Dekanin/Dekan) nicht gelöst werden konnte. In diesem Fall sollte die Hochschulleitung intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die von der Stabstelle Recht geleitet werden oder gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer externen Mediatorin/eines externen Mediators stattfinden.

- (5) Der Ausgang des Gespräches und der Prüfung durch die zuständigen Ansprechpartnerinnen oder -partner ist der betroffenen Person zeitnah schriftlich mitzuteilen. Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die/der Beschuldigte Anspruch auf eine angemessene Rehabilitation. Über die angemessene Form entscheidet die Hochschulleitung.

5.2 Konsequenzen

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
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person
- sonstige Sanktionen auf Grundlage der „Satzung über das Verfahren der Hochschulzulassung, Immatrikulation, Rückmeldung, Beurlaubung und Exmatrikulation an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm“.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen. Allerdings entscheidet stets die Beschwerde führende Person, ob das Verfahren nun formell fortgesetzt werden soll oder nicht.

6 Maßnahmen zur Prävention

Die HNU hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor Benachteiligung, Diskriminierung, 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 Gewalt sowie Belästigung am Arbeits- und Studienplatz
- Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Bekenntnis zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Führungsaufgabe
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung in regelmäßigen Abständen
- Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung für Führungskräfte, Beschäftigte und Studierende (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)

7 Inkrafttreten

Diese Richtlinie gilt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 06.10.2020 für alle Hochschulmitglieder ab dem Tag nach ihrer Bekanntmachung. Künftigen Hochschulmitgliedern wird diese Richtlinie anlässlich ihrer Einstellung, ihres Amtsantritts oder ihres Studienbeginns in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

ANLAGE 1 ZUR RICHTLINIE

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aufgrund ihrer Rasse¹ oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexuellen Identität erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ sowie „sexuelle Belästigung“ im § 3 Abs. 1 bis 4 wie folgt:

„(1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 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 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 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 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 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, 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 Diskriminierung 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.

Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- 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,

¹ Der Begriff „Rasse“ gilt – bezogen auf Menschen – nach dem Stand sowohl der naturwissenschaftlichen als auch der sozialwissenschaftlichen Forschung als überholt und unbrauchbar. Dass er sich noch in juristischen Dokumenten findet, stellt ein Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede von „Personen, die von Rassismus betroffen sind“, „vermeintlicher Rasse“ o.ä. sein.

- 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 die Stabsstelle Recht, die nächsthöheren Vorgesetzten oder der Kanzler
- bei Beleidigungen oder Mobbing die Psychologische Studienberatung bzw. das BIZEPS

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, Gewaltanwendung und/oder Belästigung
- Die Verursacherin/Den Verursacher des grenzüberschreitenden Verhaltens über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Mit Vertrauensperson und/oder funktionaler Ansprechperson (siehe Ziffer 3 der Richtlinie) sprechen
- Beschwerde bei der oder dem Dienstvorgesetzten der Verursacherin/des Verursachers. Im Falle von benachteiligenden, diskriminierenden, gewaltanwendenden bzw. belästigenden Studierenden ist die Beschwerde an die/den jeweilige Dekanin/Dekan der Fakultät zu richten.

Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der HNU 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 Ziffer 3 der Richtlinie genannten funktionalen Ansprechpersonen Kenntnis von dem Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens, ist sie/er 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/den Betroffene/n vor oder es besteht eine gesetzliche Verpflichtung.

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 Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner 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 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.
- 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 aufzubewahren).

Erfährt eine der funktionalen Ansprechpersonen von einem grenzüberschreitenden Verhalten bzw. liegt ein Verdacht eines grenzüberschreitenden Verhaltens eines Mitglieds der HNU (ausgenommen Studierende) vor, soll die funktionale Ansprechperson die Empfehlung aussprechen, den Fall unmittelbar an die Stabstelle Recht 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 geschehen.

Formular Schweigepflichtentbindung

| | |
|------|---------|
| Name | Vorname |
|------|---------|

| | |
|------------|-------|
| Straße/Nr. | Datum |
|------------|-------|

| | |
|-----|-----|
| PLZ | Ort |
|-----|-----|

Entbindung von der Schweigepflicht (gem. § 203 Strafgesetzbuch)

Hiermit entbinde ich:

Frau/Herrn,
der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm gegenüber Frau/Herrn
..... der Fakultät/Abteilung/ und
Frau/Herrn von der psychologischen Studienberatung von
der Schweigepflicht. 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

Verteiler: Unterzeichnerin/Unterzeichner Entbundene/Entbundener