

Leitlinie der Universität Hildesheim zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- Verabschiedet vom XXIII Senat am 15.11.2023 –

Präambel

Die Universität Hildesheim wirkt auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden sowie der weiteren Mitglieder und Angehörigen hin und fördert eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre. Die Universität soll ein sicherer und gewaltfreier Raum sein, in dem sich jede Person frei von Angst vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt¹ bewegen kann. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können gravierende und langfristige gesundheitliche Folgen haben.

Die Universität Hildesheim setzt sich daher für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ein und setzt die Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konsequent um. Grundsätzlich wird ein transparentes auf Deeskalation angelegtes Verfahren angestrebt, das Handlungsmöglichkeiten bereits außerhalb oder im Vorfeld einer rechtswirksamen Meldung bei der Beschwerdestelle nach dem AGG bietet. Den Betroffenen wird ein niedrighwelliges Beratungsangebot in Form von Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt. Diese Ansprechpersonen können Betroffene in Gesprächen zur Lösungsfindung (z. B. mit Vorgesetzten) oder im Beschwerdeverfahren begleiten und dadurch unterstützen.

1. Grundsätze

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden an der Universität Hildesheim nicht geduldet. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher und hochschulrechtlicher Nebenpflichten und werden als solche verfolgt. Eine auf allen Ebenen gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung aller Universitätsmitglieder ist dafür die Voraussetzung. Aufgrund der besonderen Abhängigkeits- und Machtverhältnisse besteht im Hochschulkontext eine besondere Vulnerabilität in Bezug auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.²

Die Universität Hildesheim kommt ihrer Pflicht gemäß AGG nach, indem sie Maßnahmen und Initiativen zum Schutz vor und dem Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterstützt. Sie stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Um strukturelle Aspekte erfassen zu können, werden Beschwerden erfasst und dokumentiert.

¹ Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ (statt „sexuelle Gewalt“) betont den Aspekt der Gewalt, der sich des Sexuellen bedient, so dass „Sexualität als Mittel für den Erhalt von Macht eingesetzt“ wird (Blome/ Erfmeier/ Gülcher/ Smykalla 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Wiesbaden: 422).

² Dies stellt auch die Hochschulrektorenkonferenz in ihrer Empfehlung „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ (vom 24. April 2018) fest.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung wirken in ihrem jeweiligen Bereich im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegen.

Die Universität Hildesheim ermutigt von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene, diese nicht hinzunehmen. Sie haben das Recht sich beraten zu lassen, Vorfälle anonym oder namentlich zu melden und sich zu beschweren. Die Universität verweist auf Beratungsangebote zur Klärung, ob eine Anzeige oder strafrechtliche Verfolgung möglich ist. Unbeteiligte, die Vorfälle beobachten oder von ihnen Kenntnis erlangen, werden bestärkt, aktiv zu werden und den Betroffenen ihre Hilfe anzubieten. Aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Vorfälle, sowie das Benennen von Strukturen, die solches Verhalten begünstigen, dürfen keinerlei Nachteile erwachsen.

2. Geltungsbereich

Die Leitlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim, also sowohl für Mitarbeitende wie auch Studierende und Doktorand*innen, Professor*innen und Juniorprofessor*innen, Privatdozent*innen und Honorarkräfte. Sie gilt auch für externe Personen wie Gäste, Stipendiat*innen sowie Personen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität Hildesheim ist.³

Sie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität einschließlich ihrer jeweiligen Außenstellen und angemieteten Flächen. Sie gilt darüber hinaus für alle Veranstaltungen mit einem universitären Bezug auch außerhalb des Universitätsgeländes, zum Beispiel für Dienstreisen, Veranstaltungen im Rahmen der Einführungswoche, Betriebsausflügen und -feiern, Praktika, Auslands- und Forschungssemester, Unipartys und digitale Veranstaltungen, bzw. Plattformen.

Sie gilt ebenfalls für den Bereich des Hochschulsports sowie dem internen und hochschulübergreifenden Weiterbildungsprogramm.

Die Universität wirkt darauf hin, dass die Grundsätze dieser Leitlinie bei ihren Dienstleistern und allen Veranstaltungen, die die Universität verantwortet, beachtet werden.

3. Begriffsbestimmung

Ausgehend vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 4 AGG) meint sexualisierte Belästigung Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, indem insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ebenfalls ist im Sinne des AGG nicht die Intention der handelnden

³ Eine Ausnahme bezüglich des Geltungsbereichs bildet die Maßnahme des Hausverbots. Diese kann auch in Fällen, in denen alle beteiligten Personen weder Mitglied noch Angehörige der Universität Hildesheim sind, Anwendung finden.

Person für die Einordnung als sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt ausschlaggebend, sondern die Wirkung des entsprechenden Verhaltens.

Sexualisierte Übergriffe, Nötigungen und Gewalt gelten auch dann als solche, wenn sie gegen den erkennbaren Willen der betroffenen Person durchgeführt werden und dabei keine Gewalt oder Drohung von Gewalt verübt wird (§ 177 StGB).

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kann potenziell alle Mitglieder, Angehörige und Gäste der Universität betreffen oder von ihnen ausgeübt werden. Die Leitlinie bezieht sich grundsätzlich auf alle ausgeübten Handlungen und Verhaltensweisen unabhängig vom Status (z. B. Studierende, Wissenschaftliche Mitarbeitende oder Professor*innen) der betroffenen oder ausübenden Person.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellt eine Form der Machtausübung dar. Findet sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen statt oder richtet sich die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegen eine minderjährige Person, gilt dies als besonders schwerwiegend. Die strafrechtlichen Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt umfassen vielfältige grenzüberschreitende Verhaltensweisen und Handlungen. Ein solches Verhalten kann verbal oder nonverbal sein, hierzu zählen zum Beispiel:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen (z. B. „Upskirting“, „Downblousing“)
 - sexuell bestimmte körperliche Berührungen
 - unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
 - exhibitionistisches Verhalten
 - körperliche Übergriffe
 - Aufforderung zu sexuellem Verhalten
 - Sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z. B. Nötigung, Stalking sowie die Anwendung von psychischer und/oder körperlicher Gewalt, auch in Form digitaler Gewalt (z. B. Cyberstalking oder Hate Speech).

- Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere
 - sexuell entwürdigende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, sexueller Orientierung oder deren Intimleben
 - sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen
 - unerwünschte Einladungen, Briefe und Telefongespräche mit sexualisierter oder entwürdigender Kommunikation
 - sexistische und/oder übergriffige Sprach- und Textnachrichten und/oder Bilder im digitalen Raum (z. B. Messenger, E-Mail, Soziale Plattformen)

- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, insbesondere
 - die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexuell herabwürdigender Darstellungen (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender,

Software), hiervon ausgenommen sind unter sachbezogenen Umständen in Lehrveranstaltungen verwendete Medien und Inhalte.

- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer oder sexuell herabwürdigender Computerprogramme, Internetseiten oder Bildmaterial auf EDV-Anlagen in der Hochschule oder auf dem Gelände der Hochschule
- sexistische Schmierereien auf dem Hochschulgelände

4. Präventionsmaßnahmen

- Die Universität Hildesheim informiert ihre Mitglieder über diese Leitlinie über die Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Hildesheim hinaus, zum Beispiel per Rundmail an alle Studierenden und Mitarbeitenden, auf der Homepage und im Intranet, bei Neueinstellung und Immatrikulation, sowie über die ihr zur Verfügung stehenden Social-Media-Kanäle.
- Die Universität Hildesheim sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, indem sie die Thematik in unterschiedlichen Gremien, Foren und Ebenen diskutiert, zum Beispiel mithilfe von Sensibilisierungstrainings, Fortbildungen für Personalverantwortliche sowie Mitglieder und Angehörige, die Ausbildungs-, Lehr- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen und die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Führungskräfte oder Beschäftigter.
- Für mit den Themen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt befasste Stellen (wie z. B. AGG-Beschwerdestelle, Ansprechpersonen nach Pkt. 5) werden regelmäßige Schulungs- und Weiterbildungsangebote bezüglich des AGG sowie Sensibilisierungstrainings angeboten.
- Die Beschwerdestelle nach dem AGG informiert die Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim regelmäßig über die Bestimmungen des AGG.
- Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Betroffene unterstützt werden und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegengetreten wird. Führungskräfte erhalten die Möglichkeit und werden dazu aufgefordert, an Sensibilisierungstrainings, sowie Fortbildungsangebote für Führungskräfte mit Bezug auf Machtmissbrauch und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt teilzunehmen.
- Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hildesheim sind aufgefordert, bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie zu unterstützen. Sie können sich dabei Unterstützung bei der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (siehe Punkt 5) und/oder externen Beratungsstellen suchen.
- Im Rahmen der internen Weiterbildung der Universität, sowie bei den Einführungsveranstaltungen für neu eingeschriebene Studierende wird die Thematik sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt berücksichtigt.
- Die Universität bietet Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse, sowie Sensibilisierung- und Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen an.

Die Institute und Fachbereiche können Schutzkonzepte, Codes of Conduct und/oder Positionspapiere zur Prävention gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln. Fachspezifische Lehr-/Lernformate (wie Einzelunterricht, Beratung, körperliche Interaktion) erfordern eine besondere Aufmerksamkeit für Fragen von Nähe und Distanz und ggf. fachspezifische Regelungen. Über bestehende Schutzkonzepte, Codes of Conduct und Positionspapiere ist die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zu informieren. Auf der Grundlage dieser Leitlinie soll darüber hinaus perspektivisch ein Schutzkonzept/Code of Conduct/Positionspapier für die Universität Hildesheim insgesamt entwickelt werden.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich anonymisierte Informationen zu den gemeldeten Fällen an den unterschiedlichen Anlaufstellen der Universität (zum Beispiel Beschwerdestelle nach dem AGG, Hochschulleitung, Ansprechpersonen nach Pkt. 5, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Ideen- und Beschwerdestelle).

Bedingungen in den Gebäuden und auf dem Gelände der Universität, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten jeweils unverzüglich beseitigt. Bei der Planung von Neubauten wird die Problematik angemessen berücksichtigt.

Die Universität Hildesheim unterbindet das Anbringen und Auslegen von sexistischen oder pornographischen Darstellungen in ihren Gebäuden. Mitglieder und Angehörige, die Darstellungen dieser Art an der Universität vorfinden, können sich an die unter Pkt. 5 genannten Ansprechpersonen wenden.

5. Beratung und Ansprechpersonen

Die Universität Hildesheim bietet eine vertrauliche Erstberatung für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und Personen, die Vorfälle dieser Art beobachtet oder von ihnen Kenntnis genommen haben. Die Beratung steht Menschen unabhängig ihres Geschlechts offen.

Die Erstberatung erfolgt in einem vertraulichen Gespräch mit einer Ansprechperson für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt. Die Erstberatung ist eine Beratung zu den Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen. Sie umfasst Informationen zu weiteren Beratungsangeboten sowie über das förmliche Beschwerdeverfahren der Universität. Es wird in diesem Gespräch auf die universitätsinternen Beratungsmöglichkeiten sowie auf die Beratungsstellen außerhalb der Universität verwiesen.

Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind neben der hauptberuflichen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bis zu vier von der Kommission für Gleichstellung (KfG) mit einfacher Mehrheit gewählte und vom Präsidium bestätigte Personen. Zur Wahl stehen ausschließlich Personen, die von mindestens einem KfG-Mitglied vorgeschlagen werden. Auch im Kontext sexualisierter Belästigung und Gewalt können Mehrfachdiskriminierungen wirken.⁴ Daher ist eine Diversität der Ansprechpersonen hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsmerkmale (z. B. rassistische, sexistische, ableistische oder queerfeindliche Zuschreibungen) wünschenswert. Ebenfalls

⁴ Siehe hierzu „Mehrfachdiskriminierungen und SDG im Kontext Hochschule“ in der Online-Handreichung der bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, URL: <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/#1556802401082-5f61c36a-12ca> (zuletzt abgerufen am 27.01.2023).

sollen die Ansprechpersonen unterschiedliche Statusgruppen und Fachbereiche, bzw. Institutionen abbilden. Die Ansprechpersonen sind auf zwei Jahre gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich.

Es ist sicherzustellen, dass diese Ansprechpersonen eine hinreichende fachliche Qualifikation vorweisen können und durch geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert und regelmäßig fortgebildet werden. Für die Fortbildungsmaßnahmen werden zentrale Mittel zur Verfügung gestellt.

Die o. g. Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden. Auf Wunsch erfolgt die Beratung anonym.

Die Ansprechpartner*innen legen den Sachverhalt zugrunde, den die/der Betroffene vorträgt, und berücksichtigen dabei den Kontext des Vorfalls.

Auf Wunsch der betroffenen Person kann die Ansprechperson ein persönliches informelles Gespräch zwischen ihr und der beschuldigten Person oder zwischen ihr und einer vorgesetzten Person bzw. dem*der Dekan*in initiieren und sie dabei begleiten. Zur Moderation bzw. Mediation solch eines Gesprächs können weitere Stellen hinzugezogen werden.

Die ratsuchende Person kann innerhalb der Erstberatung oder im Anschluss an die Erstberatung selbst entscheiden, ob sie eine Beschwerde einlegen möchte. Alle eingeleiteten Schritte dürfen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen eingeleitet werden. Vor Eröffnung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens haben die Ratsuchenden ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität.

Wenn Betroffene sich dazu entschließen, ein Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch von der von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechperson begleitet. Die Ansprechpartner*innen sind mit Zustimmung der betroffenen Person berechtigt, das offizielle Beschwerdeverfahren einzuleiten.

Betroffenen Personen steht es frei, sich auch von externen Stellen beraten zu lassen. Lokale und bundesweite Beratungsmöglichkeiten sind auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros zu finden. Darüber hinaus strebt die Universität Hildesheim Kooperationen mit Fachberatungsstellen an. Diese sollen Betroffenen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt als externe Anlaufstelle zur Verfügung stehen und die Universität Hildesheim bei der Umsetzung weiterer Schutz- und Präventivmaßnahmen unterstützen.

6. Förmliches Beschwerdeverfahren

Eine förmliche Beschwerde im Sinne des § 13 (1) AGG und § 42 (6) NHG ist an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu richten. Das förmliche Beschwerdeverfahren steht allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität Hildesheim offen.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist ein Anwendungsbereich des AGG. Die Beschwerdestelle nach dem AGG prüft Beschwerden bezüglich verschiedener Diskriminierungsmerkmale (§1 AGG). Allgemeine Regelungen zur AGG-Beschwerdestelle sind auf der Website des Dezernat 1 und im Intranet auf den Seiten des Dezernat 1 zu finden.

a) Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Einlegen der Beschwerde: Das Verfahren wird i. d. R. durch die betroffene Person (im Folgenden „Beschwerde führende Person“ genannt) durch Erhebung der Beschwerde bei der Beschwerdestelle nach dem AGG eingeleitet. Die Beschwerde kann in mündlicher oder schriftlicher Form vorgetragen werden. Die Beschwerde führende Person hat das Recht, sich von einer Person des Vertrauens, die zum Beispiel die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Ansprechperson nach Punkt 5 sein kann, im gesamten Beschwerdeverfahren unterstützen zu lassen. Zur bestmöglichen Aufklärung des Sachverhalts kann die Anonymität im Verfahrensverlauf nicht in jedem Fall gewährleistet werden (zum Beispiel im Fall eines Strafverfahrens). Bei anonym eingereichten Beschwerden ist außerdem zu bedenken, dass die Beschwerde führende Person nicht über den Verlauf des Verfahrens informiert werden kann.

Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch mit der Beschwerdestelle nach dem AGG die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Insbesondere ist auf die Rechtspflicht der Universität hinzuweisen, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Die Beschwerde führende Person wird darüber informiert, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung ihrer Beschwerde hat. Sie wird auf Unterstützungsangebote durch Interessensvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Alle weiteren Schritte und Maßnahmen des Verfahrens sollen im Einvernehmen mit ihr erfolgen.

Sachverhaltsermittlung: Der Sachverhalt ist durch Befragung der Beschwerde führenden Person zu ermitteln. Außerdem wird die beschuldigte Person unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel aufgefordert, innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich Stellung zu nehmen. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle nach dem AGG unverzüglich ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person. Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen und ist berechtigt, zur sachgerechten Beurteilung fachkompetente Beratung (z. B. durch Gleichstellungsbeauftragte oder weitere, auch externe Anlauf- und Beratungsstellen) einzuholen. Der Beschwerde führenden Person wird die Möglichkeit eingeräumt, auf die Stellungnahme der beschuldigten Person zu reagieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, eine Person ihres Vertrauens zu dem Gespräch hinzuziehen.

Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist. Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden oder zur Durchführung arbeitsrechtlicher Verfahren (Abmahnung, Kündigung) preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

Der Sachverhalt ist unter Berücksichtigung aller Tatsachen und Möglichkeiten hinreichend aufzuklären. Oberstes Ziel ist dabei die objektive Feststellung der belastenden und entlastenden Umstände. Die Beschwerdestelle darf keine Beschwerde allein deshalb als unbegründet zurückweisen kann, weil die Beschwerde führende Person die Benachteiligung

nicht anhand von Indizien beweisen kann. Vielmehr obliegt die Sachverhaltsaufklärung der Beschwerdestelle. Sie hat diesbezüglich alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen. Mögliche Beweismittel und Zeug*innen sollen, sofern vorhanden, aufgenommen werden. Die Beschwerdestelle kann unter Wahrung des Datenschutzes und der Verhältnismäßigkeit etwaige Dokumente einsehen und Zeug*innen befragen. Die Vertraulichkeit der Beratung der unter Pkt. 5 genannten Ansprechpersonen bleibt davon unberührt. Die Ermittlungen sind zügig und zeitnah zu den dem Verfahren zugrunde liegenden Ereignissen zu führen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Einvernehmen mit den Betroffenen über jede Beschwerde und den Verlauf des gesamten Verfahrens rechtzeitig und umfassend informiert.

Prüfung: Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage formuliert die Beschwerdestelle nach dem AGG einen Entscheidungsvorschlag an die*den Präsident*in.

b) Dokumentation

Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte sind in schriftlicher Form zu dokumentieren. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind von den teilnehmenden Personen zu unterzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Einvernehmen mit der Beschwerde führenden Person über jede Beschwerde und den Verlauf des gesamten Verfahrens rechtzeitig und umfassend informiert und übernimmt das Verfahren in ihre Statistik zu Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

c) Rechte der Beteiligten

Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der betroffenen Person offensichtlich nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden oder zur Durchführung arbeitsrechtlicher Verfahren (Abmahnung, Kündigung) preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

7. Maßnahmen bei Verstoß und Sanktionsmöglichkeiten

Auf Grundlage des AGG und des Entscheidungsvorschlags der Beschwerdestelle entscheidet die*der Präsident*in, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person ergriffen werden. Mögliche Maßnahmen und Sanktionen gegenüber Studierenden, Beschäftigten und Gästen sind insbesondere:

- Gespräch zwischen einer mit Personalangelegenheiten befassten beschäftigten Person, insbesondere einer Person mit Vorgesetztenfunktion und der beschuldigten Person mit Verweis auf das Verbot sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt,
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs mit der beschuldigten Person
- Mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung

- Verpflichtung zur Teilnahme eines Antidiskriminierungstrainings bzw. Sensibilisierungsfortbildung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug von Personalverantwortung
- Strafanzeige / Hausverbot
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung/ Entzug/Widerruf eines Lehrauftrags/ Exmatrikulation

Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Ursache „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ explizit als solche zu benennen. Werden im Zusammenhang mit einer Beschwerde Maßnahmen ergriffen, ist sicherzustellen, dass der Beschwerde führenden Person keine persönlichen und/oder beruflichen Nachteile bzw. Nachteile im Studium entstehen.

Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein.

Ein abgeschlossenes Verfahren kann nur wieder aufgenommen werden, wenn aufgrund neuer Tatsachen oder Beweismittel dringende Gründe dafürsprechen, dass das Verfahren in Kenntnis dieser Tatsachen oder Beweismittel mit einem erheblich anderen Ergebnis beendet worden wäre.

8. Schlussbestimmungen

Diese Leitlinie tritt nach ihrer Verabschiedung durch den Senat am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Hildesheim in Kraft. Gleichzeitig tritt die Leitlinie der Universität Hildesheim zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vom 10.07.2013 außer Kraft. Die Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wird regelmäßig von der KfG evaluiert und gegebenenfalls aktualisiert.

ANHANG