

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

vom 10.10.2023

Aufgrund von Art. 25 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK) in der jeweils geltenden Fassung hat die Hochschulleitung in ihrer Sitzung vom 10.10.2023 folgende Antidiskriminierungsrichtlinie erlassen:

### **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 (grenzverletzendes Fehlverhalten).

Der HNU ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und Belästigung zu schützen und sie zu ermutigen, ihre Beratungs- und Beschwerderechte zu nutzen. Diese Richtlinie regelt deshalb den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Verbote und gibt Handlungsempfehlungen, wie bei Beschwerden verfahren werden kann. Sie eröffnet Betroffenen ein Beratungs- und Beschwerderecht.

Die HNU verpflichtet sich zu präventiven, strukturellen und sanktionierenden Maßnahmen zur Vorbeugung, Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung. So wird auf allen hochschulischen Ebenen die respektvolle Zusammenarbeit gefördert.

Zusätzlich ist jedes Mitglied der Hochschule aufgefordert, sich aktiv gegen grenzverletzendes Fehlverhalten jeglicher Art einzusetzen und bekannt gewordene Fälle sind mit den zuständigen Stellen zu thematisieren. Die HNU verfolgt konsequent jegliches Fehlverhalten im obigen Sinne, das eine Verletzung von arbeits-, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt.

Die Richtlinie wurde am 18. Juli 2023 im Senat der HNU verabschiedet.

## 1. Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der HNU i.S.d. Art. 19 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG).

Hierzu zählen insbesondere:

- Professorinnen und Professoren
- Wissenschaftliche Mitarbeitende
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren
- Lehrbeauftragte
- Sonstige nebenberuflich wissenschaftlich Tätige
- Sonstige tätige Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Studierende, Gaststudierende
- Stipendiatinnen und Stipendiaten
- Ehrensenatorinnen und Ehrensenatoren
- im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren
- Gastdozierende
- Gäste und andere Dritte, die sich an der Hochschule aufhalten.

## 2. Begriffsbestimmungen und rechtliche Einordnung

(1) Die folgenden Begriffsbestimmungen basieren auf den Definitionen des § 3 AGG und ergänzen diese.

- a) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG 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 AGG auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor, § 3 Abs. 1 AGG (z. B. bei Verweigerung alternativer Prüfungstermine im Entbindungszeitraum einer schwangeren Studentin).
- b) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG 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 Abs. 2 AGG (z. B. Zulassungskriterien für Prüfungen, die teure Testvorbereitungen erfordern und wirtschaftlich schlechter gestellte Studierende benachteiligen).

- c) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund im 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, § 3 Abs. 3 AGG (z. B. ein homosexueller Student erhält von seinen Mitstudierenden aufgrund seiner sexuellen Orientierung abwertende Kommentare in einer gemeinsamen Chat-Gruppe).
  - d) Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG, 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, § 3 Abs. 4 AGG (z. B. anzügliche Witze in der Vorlesung oder unangebrachte Kommentare eines Professors zu Fotos einer Studentin auf Social Media).
  - e) Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aufgrund ihrer Rasse<sup>1</sup> oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexuellen Identität erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat (z. B. Ablehnung einer jüngeren Studentin trotz Qualifizierung aufgrund des Alters/Geschlechts bei Bewerbung um Forschungsposition).
  - f) **Sexualisierte Belästigung** 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. Hierunter können beispielsweise Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen; erst recht fallen darunter (sexualisierte) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind (z. B. ein Kommilitone bedrängt auf einer Hochschulparty eine andere Person gegen deren Willen, um sie zu umarmen und zu küssen).
- (2) Besonders schwerwiegend ist eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile erfolgt.

---

<sup>1</sup> 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.

- (3) Auch Verhaltensweisen, die als sogenanntes **Mobbing** oder als **Nachstellung (Stalking)** einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im oben genannten Sinne darstellen.
- (4) Die in Abs. 1 genannten Handlungen sind auch dann von dieser Richtlinie umfasst, wenn sie im virtuellen Raum (z. B. auf Social Media Kanälen) stattfinden.

### 3. Strukturelle und präventive Maßnahmen

Die HNU hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung bzw. Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen, die die HNU proaktiv ergreift.

Zu den strukturellen und präventiven Maßnahmen gehören insbesondere die folgenden:

- die Bekanntmachung dieser Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule und ihre Veröffentlichung auf der Homepage (mit besonderem Augenmerk auf eine leichte Auffindbarkeit der Richtlinie)
- Aufbau einer Landing Page auf der HNU-Homepage zum Thema Antidiskriminierung u.a. mit Links zur Antidiskriminierungsstelle und zu dieser Richtlinie
- Sensibilisierung für die Problematik der Benachteiligung, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt sowie (sexuelle) Belästigung am Arbeits- und Studienplatz (z. B. regelmäßige Online-Seminare für Beschäftigte zum Thema Diskriminierung oder Workshops zur Aneignung von Selbstschutz- bzw. Abwehrstrategien)
- Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und sexueller Belästigung
- Bekenntnis zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung, Gewaltanwendung und sexueller Belästigung als Führungsaufgabe
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie Belästigung in regelmäßigen Abständen
- Fortbildungen und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung für Führungskräfte, Beschäftigte und Studierende (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)
- Fortbildungen für Personen der Antidiskriminierungsstelle und Vertrauenspersonen (insb. zu Wissen über weiterführende, ggf. externe Beratungsstellen, aber auch zu Grundlagen im Umgang mit von Diskriminierung oder Gewalt betroffener Personen)
- Bildung einer AG "Antidiskriminierung" (mit Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulleitung, Stabstelle Recht, Beratungsstelle BIZEPS, Gleichstellungsbeauftragter/Gleichstellungsbeauftragtem, Beauftragter/Beauftragtem für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie Personen der Antidiskriminierungsstelle)

## 4. 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.

## 5. Ansprechpersonen

- (1) Zentrale Beratungsstelle und erste Anlaufstelle in Diskriminierungsfällen ist die **Antidiskriminierungsstelle**. Sie ist mit den in Art. 25 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 1 BayHIG genannten Ansprechpersonen, einer weiblichen und einer männlichen Person aus dem wissenschaftlichen und/oder wissenschaftsstützenden Bereich, besetzt. Die aktuellen Ansprechpersonen werden jeweils auf der Homepage der HNU veröffentlicht. Die Antidiskriminierungsstelle berät von Diskriminierung Betroffene hinsichtlich der Möglichkeiten ihrer Unterstützung und informiert sie über das Beschwerdeverfahren. Sie weist Betroffene auch auf die Möglichkeiten externer Beratung hin. Im Zuge dieser Beratungstätigkeit können die beratenden Personen der Antidiskriminierungsstelle nur Prognosen zum weiteren Verlauf des Sachverhalts abgeben, nicht aber rechtsverbindliche Aussagen dazu treffen.
- (2) Des **Weiteren** bieten folgende Funktionsträgerinnen und Funktionsträger vertrauliche Unterstützung und Beratung in Fällen von Diskriminierung und (sexualisierter) Belästigung an:
  - Beauftragte/Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultäten und der Hochschule
  - Dekaninnen und Dekane
  - BIZEPS/Psychologische Studienberatung
  - Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter
  - Beauftragte/Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
  - Schwerbehindertenvertretung

Diese Vertrauenspersonen bieten vertrauliche Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde bei der Antidiskriminierungsstelle eingereicht werden soll. Betroffene können sich auch an ihre unmittelbaren Vorgesetzten oder den Personalrat wenden.

- (3) Alle Personen, die im Zuge einer Beschwerde die beschwerdeführende Person beraten und unterstützen, unterliegen der Schweigepflicht. Eine Schweigepflichtentbindung muss eingeholt werden, wenn mit der Hochschulleitung oder Dritten über den Fall gesprochen wird.
- (4) Alle Schritte erfolgen nur im Einvernehmen mit der betroffenen Person und gegebenenfalls den Personen, die die betroffene Person unterstützen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit

werden im Beratungsgespräch aufgezeigt und transparent gemacht. Es gilt zunächst immer der Grundsatz der Unschuldsvermutung zugunsten der belasteten Person(en).

- (5) Im Falle einer Beschwerde ist zu berücksichtigen, dass diese ein formales Verfahren darstellt. Während eine Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle oder eine Vertrauensperson der Vertraulichkeit unterliegt, ist die Schweigepflicht im Beschwerdeverfahren u. U. aufgehoben. Zudem kann das Beschwerdeverfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Hochschulleitung zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch dienstrechtliche Vorgaben). In einem Straf- oder Disziplinarverfahren besteht kein Zeugnisverweigerungsrecht der Ansprechpersonen.

## 6. Beschwerdeverfahren

- (1) Die formlose Beschwerde ist an die Antidiskriminierungsstelle der HNU zu richten. Die Beschwerde kann schriftlich erfolgen oder wird, im Falle einer mündlichen Beschwerde, von der Antidiskriminierungsstelle schriftlich aufgenommen. Diese Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend oder diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen/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 beschwerdeführende Person wird von der Antidiskriminierungsstelle darüber informiert, 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 beschwerdeführende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Die beschwerdeführende Person ist darüber zu informieren, dass kein Anspruch auf vertrauliche, anonyme Behandlung der Beschwerde besteht. Sie wird auch auf externe Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen (z.B. Frauenberatungsstelle Ulm, Wildwasser, Weißer Ring).
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen, insb. Vorgesetzte, in das weitere Verfahren einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen und Benachteiligungen erforderlich sind. Im Sinne der Wahrung allgemeiner Persönlichkeitsrechte der involvierten Personen ist der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich zu halten.
- (6) Die Hochschulleitung ist über den Vorwurf zu informieren.
- (7) Die Antidiskriminierungsstelle fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern.

- (8) Sämtliche Informationen werden sodann gesammelt an die Stabsstelle Recht weitergeleitet, welche zeitnah ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person führt und den Vorfall prüft. Die oder der Vorgesetzte bzw. eine Vertrauensperson kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Die Einladung zu den Anhörungen ergeht schriftlich.
- (9) Die Stabsstelle Recht befragt Zeuginnen und Zeugen und prüft die Beweise, falls solche bekannt werden konnten. Die Stabsstelle Recht teilt der jeweiligen dienstvorgesetzten Person (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) das Prüfungsergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen.
- (10) Die Stabsstelle Recht dokumentiert alle festgestellten Sachverhalte und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und der Prüfungen. Bei einer Ablehnung der Beschwerde ist dies gegenüber der beschwerdeführenden Person zu begründen. Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.
- (11) Die jeweilige dienstvorgesetzte Person (Präsidentin/Präsident bzw. Kanzlerin/Kanzler) entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen.
- (12) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

## 7. Konsequenzen

Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der HNU
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrags
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot, Zutrittsverbot

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

## 8. Inkrafttreten

Diese Richtlinie gilt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 10.10.2023 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.

Neu-Ulm, den 10.10.2023

gez.

Prof. Dr. Uta M. Feser  
Präsidentin

gez.

Marcus Dingel  
Kanzler

Tag der Bekanntmachung: 17.10.2023



## Formular Entbindung von der Schweigepflicht (gem. § 203 Strafgesetzbuch)

Hiermit entbinde ich:

[Vorname, Name]

Frau/Herrn [Vorname, Name], [Funktion] der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

gegenüber

Frau/Herrn [Vorname, Name]  
der [Fakultät/Abteilung/ ...]

und Frau/Herrn [Name]  
der [Fakultät/Abteilung/ ...]

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