



Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(beschlossen vom Präsidium der Hochschule Osnabrück am 20.11.2020,
veröffentlicht am 15.01.2021)

Inhaltsübersicht:

Präambel	1
Abschnitt I: Grundsätze und Definitionen	
1. Ziele und Leitprinzipien	1
2. Geltungsbereich	2
3. Begriffsbestimmungen	2
Abschnitt II: Prävention	
4. Pflichten und Verantwortung	3
5. Maßnahmen zur Prävention	4
Abschnitt III: Beratung und Beschwerdeverfahren	
6. Vertrauliche Beratung und Unterstützung	5
7. Beschwerdeverfahren und Beschwerderecht nach AGG	6
8. Maßnahmen und Sanktionen	6
Abschnitt IV: Allgemeine Regelungen	
9. Qualifizierung	8
10. Vertraulichkeit	8
11. Inkrafttreten und Evaluation	8

Präambel

Die Hochschule Osnabrück ist sich ihrer gesellschaftlichen und rechtlichen Verantwortung als Bildungsstätte, Dienstherrin und Ausbilderin bewusst. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die individuellen Bedürfnisse, Ressourcen und Entfaltungsinteressen der beschäftigten Personen und Studierenden wertzuschätzen, strukturelle Benachteiligung abzubauen sowie Diskriminierung entgegenzutreten.

Die Hochschule fördert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung auf allen Funktionsebenen und setzt sich für einen wirksamen Schutz insbesondere auch vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ein. Sie fordert Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte auf, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zu einem respektvollen Umgang am Arbeits- oder Studienplatz beizutragen und so ein Klima zu schaffen, in dem alle Akteur*innen gewaltfrei und frei von Diskriminierung miteinander umgehen.

Abschnitt I: Grundsätze und Definitionen

1. Ziele und Leitprinzipien

(1) Ziel dieser Richtlinie ist es, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen sowie Betroffene zu ermutigen, sich Unterstützung zu sichern und ihr Beschwerderecht in Anspruch zu nehmen. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und die Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig und verletzen arbeitsvertragliche, dienstliche und hochschulrechtliche Pflichten, unabhängig davon, ob sie psychisch oder physisch ausgeübt werden. Sie stören den Hochschulbetrieb und schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld, begründen gesundheitliche Risiken und stellen eine Verletzung der Würde und Rechte der betroffenen Menschen sowie der Organisationskultur dar. Vorkommnisse dieser Art werden an der Hochschule Osnabrück nicht geduldet.

(3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher und/oder beruflicher Nachteile beziehungsweise unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend angesehen und bewertet.

(4) Ein nach dieser Richtlinie festgestelltes Fehlverhalten wird nach den geltenden straf- und/oder arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Bestimmungen behandelt.

2. Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Osnabrück, dazu gehören beschäftigte Personen, Auszubildende, Studierende, Doktorand*innen, Stipendiat*innen und Lehrbeauftragte, (vgl. § 16 Abs. 1 und 4 und § 34 NHG).

(2) Sie findet ebenfalls Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte (z.B. Kund*innen, Zuliefernde, Gäste, Kooperationspartner*innen, Beschäftigte von Fremdfirmen) auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Mitglieds- oder Angehörigenkreis der Hochschule Osnabrück zählt.

3. Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Personengruppen. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität zeigen.

(2) Sexualisierte Belästigung und Gewalt ist gemäß der Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 3 Abs. 4 AGG) jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Sie liegt insbesondere vor, wenn eine andere Person herabgesetzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexualisierte Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichnend ist der Zwang oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer der beteiligten Personen. In diesen Fällen werden sexualisierte Handlungen instrumentalisiert, insbesondere um Gewalt und Macht auszuüben.

(4) Die Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind vielfältig; sie reichen von unerwünschten Anspielungen und Handlungen bis hin zu schweren Straftaten. Sie können insbesondere persönlich verbal, nonverbal oder durch ein Medium schriftlich, telefonisch bzw. elektronisch erfolgen (Aufzählung nicht abschließend):

- a. Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexistischen Inhalts, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden

- b. Unerwünschtes Zeigen, Verbreiten und sichtbares Anbringen von sexistischen oder pornografischen Darstellungen (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
- c. Kopie, Anwendung oder Nutzung von EDV-Daten sexistischen oder pornografischen Inhalts in den IT-Systemen der Hochschule bzw. auf Privatgeräten am Arbeitsplatz oder bei studienbezogenen Tätigkeiten
- d. Sexistische Anrede von Personen (dazu zählt auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende, sexuell herabwürdigende Äußerungen
- e. Einbringung oder Verbreitung von Nachrichten und Bildern sexistischen oder pornografischen Inhalts in die Datennetzwerke der Hochschule
- f. Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- g. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung
- h. Unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
- i. Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder sexualisiertem Verhalten
- j. Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches durch Anfertigung, Verwendung oder Verbreitung von Bild- oder Tonaufnahmen
- k. Unerwünschtes und widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen und Bedrohen (Stalking) sowie exhibitionistische Handlungen
- l. Körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

(5) Ob einer der oben aufgeführten Tatbestände als solcher empfunden wird, ist auch vom jeweiligen Kontext, d.h. vom Rahmen, in dem eine Begegnung stattfindet, und von der Beziehung der beteiligten Personen, abhängig. Als Maßstab sind nicht nur objektive Faktoren (vgl. § 3 AGG), sondern ist auch das subjektive Erleben des jeweiligen Opfers zugrunde zu legen.

Abschnitt II: Prävention

4. Pflichten und Verantwortung

(1) Die Hochschule Osnabrück hat die Pflicht, die unter Abschnitt I Punkt 2 genannten Personen vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Die Hochschule Osnabrück verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen. Sie nutzt alle Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände, Fehlverhalten oder Übergriffe hinweisen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(3) Die Hochschule Osnabrück sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen regelmäßig für die Themenfelder sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, z.B. durch die Veröffentlichung und Verbreitung dieser Richtlinie, durch Informationsveranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Integration des Themas in Lehrveranstaltungen oder unterschiedlichen Gremien.

(4) Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder Leitungs-, Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht:

a. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller nach Abschnitt I Punkt 2 zu schützenden Personen respektiert wird.

b. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden.

c. Beschwerden über und Hinweise auf Fälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachzugehen, Betroffene über ihre Rechte und die unter Abschnitt III Punkt 6 genannten Beratungsmöglichkeiten zu informieren und alles zu tun, damit es keine Wiederholungen von Vorfällen gibt. Bei Unsicherheiten sollten sie die entsprechenden Stellen der Hochschule zur Prüfung der Hinweise verständigen.

Dazu erhalten sie angemessene Unterstützung und sollen sich entsprechend fortbilden (vgl. Abschnitt IV Punkt 9).

5. Maßnahmen zur Prävention

(1) Alle Mitglieder und Angehörigen werden explizit dazu ermutigt, ihre Sensibilität für sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu erhöhen, solche Vorfälle nicht hinzunehmen und ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen.

(2) Im Rahmen der internen Weiterbildung der Hochschule wird die Thematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt berücksichtigt und es werden entsprechende Angebote für Hochschulmitglieder und -angehörige sowie speziell für Führungskräfte entwickelt. Leitungspersonen von Organisationseinheiten erhalten die Möglichkeit, ein Coaching in Anspruch zu nehmen, wenn es in ihrem Verantwortungsbereich zu Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gekommen ist.

(3) Zur Erhöhung der Sicherheit in den Gebäuden und Anlagen der Hochschule werden geeignete Maßnahmen ergriffen um Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

(4) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule sowie der IT-Systeme wird aufgenommen, wie die Nutzung der Einrichtungen bzw. des

IT-Systeme für Personen, die gegen die vorliegende Richtlinie verstoßen, beschränkt werden kann.

(5) Die Hochschule hält angemessene und bedarfsgerechte Rahmenbedingungen zur Unterstützung und Beratung von Betroffenen, Ansprechpersonen und Verantwortlichen sowie zur Bearbeitung konkreter Beschwerden vor und ist für die Durchführung der erforderlichen, auch präventiven Maßnahmen verantwortlich.

Abschnitt III: Beratung und Beschwerdeverfahren

6. Vertrauliche Beratung und Unterstützung

(1) Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen haben das Recht, sich im Falle von Benachteiligung, sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt persönlich und vertraulich beraten zu lassen. Beratungen können grundsätzlich während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

(2) Die vertrauliche Beratung hat zum Ziel, Betroffene und Ratsuchende bei ihren Anliegen kompetent zu begleiten. Dazu gehört, Betroffene und Ratsuchende in der Klärung ihrer Interessen zu unterstützen, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie je nach Bedarf auf geeignete Hilfemöglichkeiten und Beratungsstellen aufmerksam zu machen. Sie informiert über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren nach AGG sowie über Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren.

(3) An der Hochschule stehen folgende Ansprechpersonen für ein vertrauliches Gespräch zur Verfügung:

- die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- der Personalrat
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten beschäftigten Personen
- die*der Schwerbehindertenbeauftragte für Studierende

Die Wahrung der Vertraulichkeit dieser Personen ergibt sich aus ihrem Wahlamt.

(4) Als weitere Anlaufstelle zur Beratung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt kooperiert die Hochschule Osnabrück mit einer unabhängigen Beratungsstelle mit entsprechender fachlicher Expertise und Beratungskompetenz. Diese steht allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen für eine kostenlose, vertrauliche und auf Wunsch anonyme Beratung zur Verfügung. Es wird sichergestellt, dass sich alle Hochschulmitglieder und -angehörigen unabhängig von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung beraten lassen können.

Hierzu besteht aktuell eine langjährige und vertrauensvolle Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück, die sicherstellt, dass auf Wunsch auch von Männern beraten werden kann.

Zudem können sich auch Personen beraten lassen, die andere belästigen oder sich diesbezüglich unsicher sind.

Informationen über weitere Anlauf- und Beratungsstellen werden auf dem [Webauftritt der Hochschule Osnabrück](#) bereitgestellt.

(5) Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der*des Betroffenen bzw. Ratsuchenden initiiert werden.

7. Beschwerdeverfahren und Beschwerderecht nach AGG

Beschwerdeverfahren

(1) Für das Beschwerdeverfahren ist die Hochschulleitung zuständig. Sie richtet gemäß §13 Abs. 1 AGG eine Beschwerdestelle ein, die die Beschwerde entgegennimmt. Solange keine Beschwerdestelle eingerichtet ist, sind Beschwerden direkt an die Hochschulleitung zu richten.

(2) Das Beschwerdeverfahren nach AGG regelt eine Prozessbeschreibung.

Beschwerderecht

(3) Personen, die sich im Geltungsbereich dieser Richtlinie benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, haben das Recht, eine formelle Beschwerde nach AGG einzulegen. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(4) Betroffene haben das Recht, sich durch die von ihr ins Vertrauen gezogene Ansprechperson begleiten zu lassen.

(5) Folgendes ist dabei zu beachten: Wenden sich Personen direkt an die Hochschulleitung, an Führungskräfte mit Personalverantwortung und/oder die AGG-Beschwerdestelle, dann sind diese verpflichtet, nach §7 Abs. 1, §12 Abs. 3 AGG eine offizielle Beschwerdeprüfung einzuleiten. Dies geschieht unabhängig davon, ob die*der Betroffene ein solches Vorgehen wünscht.

8. Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die Hochschulleitung der Hochschule Osnabrück ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person(en) und ggf. auf Grundlage der Beschwerdeprüfung geeignete Maßnahmen

und Sanktionen gegen die jeweilige sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewaltanwendung.

(2) Gegenüber beschäftigten Personen der Hochschule Osnabrück kommen u.a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

- a. Durchführung eines formellen Personalgespräches
- b. mündliche oder schriftliche Belehrung
- c. schriftliche Abmahnung
- d. Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- e. verhaltensbedingte Kündigung
- f. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- g. Partieller Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- h. Strafanzeige durch die Hochschulleitung

(3) Gegenüber Studierenden kommen u.a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

- a. Mündliche oder schriftliche Belehrung
- b. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- c. Account-Entzug
- d. Hausverbot (Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen und/oder der Nutzung einzelner oder mehrerer hochschulischer Einrichtungen)
- e. Strafanzeige durch die Hochschulleitung

(4) Gegenüber allen unter Abschnitt I Punkt 2 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule Osnabrück haben, kommen u.a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

- a. Mündliche oder schriftliche Belehrung
- b. Information über das Fehlverhalten an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
- c. Widerruf des Lehrauftrages
- d. Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung einzelner oder mehrerer hochschulischer Einrichtungen)
- e. Strafanzeige durch die Hochschulleitung

(5) Betroffene sowie an einem Beschwerdeverfahren Beteiligte werden unter Berücksichtigung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert. Das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt unberührt.

Abschnitt IV: Allgemeine Regelungen

9. Qualifizierung

(1) Um die in dieser Richtlinie formulierten Ziele bestmöglich und qualitätssichernd zu erreichen bietet die Hochschule Osnabrück geeignete Weiterbildungsmaßnahmen an, insbesondere für:

- a. Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder Leitungs-, Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung
- b. Personen in Beschwerdestellen
- c. Interessenvertretungen

(2) Ansprechpersonen in Beschwerdestellen erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Qualifizierung, die zum rechtlichen Verständnis der Tatbestände sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, der damit einhergehenden Dynamiken und Rechtfertigungsgründe beitragen soll.

(3) Alle Ansprechpersonen für sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule Osnabrück erhalten die Möglichkeit, supervisorische Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

10. Vertraulichkeit

(1) Alle mit einem Fall sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

11. Inkrafttreten und Evaluation

(1) Diese Richtlinie tritt nach ihrer Beschlussfassung durch das Präsidium am Tag nach ihrer Bekanntgabe im Amtsblatt in Kraft.

(2) Die Evaluation der Richtlinie erfolgt zwei Jahre nach Inkrafttreten durch die Senatskommission für Gleichstellung. Die Senatskommission für Gleichstellung erarbeitet aufgrund der Evaluation ggf. Änderungsvorschläge zur Richtlinie.