

# RICHTLINIE

ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG,  
(SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT



Stand: 05.06.2019

# INHALTSVERZEICHNIS

Präambel .....	1
§ 1 Anwendungsbereich.....	1
§ 2 Ziel der Richtlinie .....	2
§ 3 Grundsätze .....	2
§ 4 Begriffsbestimmungen .....	3
§ 5 Prävention und Beratung.....	6
§ 6 Rechte der betroffenen Person.....	8
§ 7 Beschwerdeverfahren .....	8
§ 8 Maßnahmen und Sanktion .....	10
§ 9 Bekanntgabe und Inkrafttreten.....	12

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

## PRÄAMBEL

Die Hochschule Anhalt versteht sich als weltoffene, tolerante und chancengleiche Hochschule. Sie stellt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches sicher, dass ihre Mitglieder und sonstigen Angehörigen vor jeglicher Form von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt geschützt werden. Die Hochschule Anhalt setzt sich für die Wahrung und den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der individuellen Persönlichkeitsgrenzen dieser Personen ein. Außerdem erwartet sie bei der Zusammenarbeit auf allen Ebenen einen vertrauensvollen, gleichberechtigten und gewaltfreien Umgang miteinander, um gute Studien- und Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat der Hochschule Anhalt entsprechend seiner Aufgabe gem. § 67 des Hochschulgesetzes Sachsen-Anhalts (HSG LSA) am 05.06.2019 nachfolgende Richtlinie beschlossen.

## § 1 ANWENDUNGSBEREICH

(1) Diese Richtlinie gilt für den funktionalen und räumlichen Bereich der Hochschule Anhalt.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule Anhalt i. S. d. § 58 Abs. 1 und 3 des Hochschulgesetzes Sachsen-Anhalts i. V. m. § 4 der Grundordnung der Hochschule Anhalt. Sie gilt auch für Gäste der Hochschule und umfasst auch Studierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Gasthörerinnen und Gasthörer, sowie Promovierende.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(3) Sie findet auch Anwendung bei sexuell belästigendem, diskriminierendem oder gewalttätigem Verhalten von Dritten oder gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige oder Angehöriger der Hochschule Anhalt ist.

(4) Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten im Hochschulkontext. Privates Verhalten außerhalb des Hochschulkontextes wird durch diese Richtlinie nur dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im Hochschulkontext bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses herbeigeführt oder der Versuch hierzu unternommen wird.

## § 2 ZIEL DER RICHTLINIE

Die Prävention von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt am Studien- und Arbeitsort Hochschule Anhalt ist Ziel dieser Richtlinie. Zudem dient sie der Festlegung klarer, transparenter und verlässlicher Verfahrensabläufe zum Umgang mit Übergriffen solcher Art, zudem deren Aufklärung und Sanktionierung.

## § 3 GRUNDSÄTZE

(1) Die Hochschule Anhalt setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln dazu beizutragen, dass die Hochschule Anhalt ein Studienort und Arbeitsplatz ist, der von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Toleranz geprägt ist.

(3) Dabei haben insbesondere Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen eine besondere Verantwortung. In ihrem Arbeitsumfeld haben sie sich vorbildlich zu verhalten und dafür Sorge zu tragen, dass diskriminierendes, (sexuell) belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. unverzüglich abgestellt werden und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

(4) Besonders schwerwiegend wird die sexualisierte Gewalt und Diskriminierung angesehen, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen innerhalb des Studiums, am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, besteht.

## § 4 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

(1) Die nachfolgend aufgeführten Definitionen sind an die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 3 AGG) angelehnt und dienen zur besseren Klärung, welche Verhaltensweisen von dieser Richtlinie erfasst werden. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar. Dies gilt besonders für Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Auch jegliche Form von digitaler Vorgehensweise kann in diesem Rahmen maßgeblich sein. Die betroffene Person entscheidet individuell über die Grenzziehung.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Wird eine Person aufgrund eines schützenswerten Merkmals, insbesondere aufgrund ihrer ethnische Zugehörigkeit oder Herkunft, ihrer Religion, Weltanschauung, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung bzw. Identität, benachteiligt, so kann eine **Diskriminierung** vorliegen.

(2) Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines im Abs. 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines in dem Abs. 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.

(4) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in Abs. 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele hierfür sind:

- Herabwürdigender und sexualisierter Sprachgebrauch
- Erniedrigende und abwertende Äußerungen  
z.B. über Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung,  
Hautfarbe, Religion, körperliche Behinderung
- Gesten oder nonverbale Kommentare mit sexuellem oder

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

rassistischen Bezug

- Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung,  
Entwürdigung, Beleidigung oder tätliche Bedrohung

(5) Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, 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.

Beispiele hierfür sind:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Unerwünschte körperliche Berührungen und Übergriffe

(6) Weitere Beispiele für nicht geduldetes diskriminierendes und/oder (sexuell), belästigendes Verhalten sind:

- Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. das Versprechen von Vorteilen bei bestimmten Verhalten;
- die bildliche oder elektronische Präsentation herabwürdigender Darstellungen im Zusammenhang mit Studium oder Dienst, z.B. Schmierereien in öffentlichen Räumen oder das Kopieren, Anwenden oder Nutzen herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Hochschulgelände
- Aufforderung zu diskriminierendem Verhalten;
- Unerwünschte körperliche Berührungen und Übergriffe
- Mobbing
- Stalking.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(7) In bestimmten Fällen sind ungeachtet des Benachteiligungsverbots (vgl. § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897) unterschiedliche Behandlungen wegen Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder des Geschlechts zulässig (vgl. §§ 8-10 und § 20 AGG) und nicht als Diskriminierung zu werten.

Hierzu gehören unterschiedliche Behandlungen, die:

- ihren Grund in der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung hat, die eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (vgl. § 8 AGG).
- ihren Grund in der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und der ihnen zugeordneten Einrichtungen hat, die sich der gemeinschaftlichen Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht haben (vgl. § 9 AGG).
- ihren Grund im Alter der betroffenen Person hat, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (vgl. § 10 AGG).
- ihren Grund in geeigneten Maßnahmen hat, die bestehende Nachteile wegen eines in der Präambel genannten Grundes verhindern oder ausgleichen soll (vgl. § 5 AGG).

## § 5 PRÄVENTION UND BERATUNG

(1) Die Hochschule Anhalt ergreift vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt am Studienort und Arbeitsplatz.

Hierzu gehören insbesondere:

- Mitglieder und Angehörige der Hochschule werden über die Problematik der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und Gewalt informiert und die Richtlinie wird ihnen vertraut gemacht;



# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

- ausreichende Qualifizierung, der in den Beratungs- bzw. Beschwerdestellen eingesetzten Kontaktpersonen;
- Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen durch entsprechende Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote;
- Verbesserung der Sicherheit auf dem Hochschulgelände;
- Regelmäßige Durchführung von Umfragen aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.

(2) Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen können sich im Falle von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder Gewalt beraten und unterstützen lassen durch:

- Hochschulleitung,
- DekanInnen und StudiendekanInnen,
- ProfessorInnen, Lehrende und DozentInnen,
- Beschwerdestelle(n),
- Vorgesetzte,
- Personalabteilung und Personalrat
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) und GBA des jeweiligen Fachbereichs und GBA der Verwaltung/Präsidialbüro/Zentrale Einrichtungen
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Behindertenbeauftragter,
- Psychologische Beratungsstelle,
- Studierendenrat.

Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden streng vertraulich behandelt. Ob eine Beschwerde eingereicht werden soll, entscheidet die betroffene Person.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

## § 6 RECHTE DER BETROFFENEN PERSON

(1) Die Hochschule Anhalt ermutigt betroffene Personen ausdrücklich, Gewalt, Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung nicht hinzunehmen, sondern einerseits ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und andererseits sich aktiv dagegen zu wehren und über Übergriffe solcher Art zu berichten. So können betroffene Personen eine wirksame Unterstützung erhalten und zu der Beseitigung eines Fehlverhaltens beitragen.

(2) Betroffene Personen haben jederzeit die Möglichkeit bzw. das Recht, sich beraten zu lassen und/oder sich zu beschweren. Dabei steht es dieser frei, sich an hochschulinternen Stellen (siehe hierzu § 7 der Richtlinie) und/oder hochschulexternen Stellen (z.B. Polizei, Rechtsanwälte, Beratungsstellen, Interessenverbänden) zu wenden.

(3) Es ist von der Hochschule sicherzustellen, dass durch die Wahrnehmung der Beratungsmöglichkeiten und des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen deswegen im Einvernehmen mit der betroffenen Person und unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes.

## § 7 BESCHWERDEVERFAHREN

Alle Personen im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Richtlinie haben jederzeit das Recht und die Möglichkeit ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren.

## RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(1) Die einfache Beschwerde kann bei allen Personen mit Leitungsaufgaben (Vorgesetzte, DekanInnen, StudiendekanInnen), den Interessenvertretungen (z.B. den Gleichstellungsbeauftragten) und der Personalabteilung vorgetragen werden. Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie beinhaltet Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in der Folge Maßnahmen nach § 8 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung verlangt oder ein solches Verfahren zur Prävention weiterer Rechtsgutverletzungen geboten ist.

(2) Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls;
- beteiligte Personen, ZeugInnen und Beweise (soweit vorhanden);
- Informationen über ggf. bereits eingeleitete Maßnahmen;
- informierte Personen.

Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt. Die wesentlichen Verfahrensschritte sind zu dokumentieren. Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß § 8 dieser Richtlinie.

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 8 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

## § 8 MASSNAHMEN UND SANKTION

(1) Die Hochschule Anhalt duldet in keiner Form Diskriminierungen, (sexuelle) Belästigungen und Gewalt. Die zu ergreifenden Maßnahmen und Sanktionen sollen dies deutlich machen. Welche konkreten Maßnahmen eingeleitet werden und welche Sanktionen verhängt werden, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Hierbei wird insbesondere die hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtliche Position der beschuldigten Person, die Schwere des Einzelfalls, die Wünsche nach Anonymität und die Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person betrachtet, um eine angemessene Maßnahme bzw. Sanktion ergreifen zu können. Die folgenden Aufzählungen stellen daher keinen abschließenden Maßnahmen- und Sanktionskatalog dar.

(2) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule Anhalt kommen bei Fehlverhalten nach dieser Richtlinie folgende Sanktionsmaßnahmen in Betracht:

- Durchführung eines formalen Personal-/Dienstgesprächs;
- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung;
- schriftliche Abmahnung (für Beschäftigte);
- Versetzung;
- Umsetzung;
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (für Beamte);
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;

## RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

- Hausverbot;
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung (für Beschäftigte);
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person).

(3) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Abs. 2 S. 1 genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule Anhalt haben, kommen folgende Massnahmen in Betracht:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung;
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person);
- Hausverbot;
- Exmatrikulation nach § 30 Abs. 3 HSG LSA.

(4) Gegenüber Gästen, nebenamtlichen Lehrkräften und in Ruhestand befindlichen ProfessorInnen kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Ermahnung;
- Beendigung des Vertrages (nebenberufliche Lehrkräfte);
- Hausverbot;
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person).

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND GEWALT

## § 9 BEKANNTGABE UND INKRAFTTRETEN

(1) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der Hochschule in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer Form veröffentlicht. Hinweise auf diese Veröffentlichung werden in die Unterlagen, die den Mitgliedern der Hochschule bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation ausgehändigt werden, sowie in weitere geeignete Informationsmaterialien aufgenommen.

(2) Diese Richtlinie tritt am Tage ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen Nr.81 der Hochschule Anhalt in Kraft.

Beschlossen in der Sitzung des Senats am 05.06.2019.