

Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg (gemäß Art. 25 Abs. 1 BayHIG)¹

1. Präambel

Sexuelle Belästigungen oder die Ausübung sexualisierter Gewalt von und gegenüber Universitätsmitgliedern, gehören zu den Verletzungen der grundgesetzlich geschützten Menschenwürde (Art. 1 und 3 GG) und werden an der Universität Regensburg (UR) nicht toleriert. Die UR trägt durch präventive und reaktive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bei, indem sie

- alle Mitglieder hinsichtlich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sensibilisiert,
- Betroffene bei der Durchsetzung ihres Beschwerde- und Anzeigerechts aktiv unterstützt,
- sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sanktioniert und

Strafrechtlich relevante Tatbestände werden umgehend zur Anzeige gebracht.

Die folgenden Informationen dienen der Einschätzung von Phänomenen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und zeigen effektive und offensive Handlungsoptionen für betroffene Personen auf.

2. Geltungsbereich

Unbeschadet der Rechte und Pflichten von Universitätsmitgliedern, die sich durch übergeordnete verbindliche Normen ergeben (Arbeitsrecht, Beamtenrecht etc.) gelten diese Grundsätze für alle Personen, die an der UR – ggf. auch nur vorübergehend oder gastweise – Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsaufgaben nachgehen oder dort als Fremdfirmenangehörige Leistungen erbringen. Bei Vorfällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, auch solchen, in denen Abhängigkeitsverhältnisse eine Rolle spielen, sind sie verbindlich heranzuziehen.

3. Prävention

Alle Mitglieder der Universität tragen durch persönliche Interventionen (Einmischung ins Geschehen, Hinweise an die Beschwerdestellen) zum Schutz der Betroffenen bei, wenn sie Zeug*innen sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt werden.

Dienstvorgesetzte sensibilisieren ihre Mitarbeiter*innen für das Thema.

Seit Anfang 2023 ist die Referent*in für Antidiskriminierung & Diversity offizielle Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (BayHIG Art. 25). Fortbildungsangebote zum Thema Sensibilisierung für und Prävention von Sexismus und sexueller Belästigung (für Studierende, für den wissenschaftlichen Mittelbau inkl. Doktorand*innen und für Professor*innen) gehören zu ihrem Aufgabengebiet.

Die 2020 eingerichtete Antidiskriminierungsstelle fungiert als Beratungs- und Beschwerdestelle für alle von Diskriminierung betroffenen Mitglieder der UR und bietet statusgruppenspezifische Workshops und Informationen rund um Diskriminierung an. Zusätzlich gibt es auf dem Diversity-Portal der UR für die Diskriminierungsdimensionen gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Charta der Vielfalt jeweils einen Bereich, in dem die verschiedenen Maßnahmen, Initiativen, Kooperationen und Verweise fachgerecht zugeordnet sind. Auch aktuelle Informationen werden hier zuverlässig bekannt gemacht.²

Die Koordinationsstelle Chancengleichheit und die Gleichstellungsstelle sind über ihre Druckerzeugnisse und Webseiten an der Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Frauen federführend beteiligt. Zu den Aktivitäten der Koordinationsstelle Chancengleichheit und der Gleichstellungsstelle gehört auch die Organisation von Fortbildungs- und Trainingsformaten zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit ist

¹ Der Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der UR ist in einem eigenen Dokument „Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg“ geregelt.

² <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.htm>

mit Organisationen in Regensburg in Kontakt, die Selbstverteidigungs- oder Selbstbehauptungskurse anbieten.³

Außerdem werden im Sportzentrum der UR für alle Angehörigen der UR regelmäßig Selbstverteidigungskurse angeboten.⁴

4. Rechtliche Einordnung und klare Definition von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

a) Sexuelle Belästigung laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wegweisend für das Verständnis sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ist die Rechtsauffassung des AGG, das sexuelle Belästigungen in § 3 Abs. 4 unter Diskriminierungen (Benachteiligungen) subsumiert und folgendermaßen definiert:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch

- sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- 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.“

Damit sind alle sexuell konnotierten verbalen, nonverbalen und körperlichen Annäherungen, die als unerwünscht, grenzüberschreitend, bedrohlich, abwertend oder demütigend empfunden werden, als sexuelle Belästigung einzuordnen.

Für Erfahrungen sexueller Belästigungen im beruflichen Umfeld gilt auf jeden Fall das Beschwerderecht. Seine Ausübung hängt jedoch vom Willen der betroffenen Personen ab.

b) Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt laut Strafgesetzbuch

Straftatbestände gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (StGB §§ 174 bis 184) geregelt.

Dazu gehört auch die sexuelle Belästigung, insofern sie mit einer sexuell bestimmten körperlichen Berührung einhergeht. Sie kann Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren oder einen Geldstrafe nach sich ziehen, wird allerdings in der Regel nur auf Antrag/Anzeige verfolgt. (§ 184i StGB)

Unter dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ werden sexuelle Handlungen ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der davon betroffenen Person gefasst (§ 177 Abs 1 und 2 StGB). Sie gelten als Officialdelikte, werden von Amts wegen verfolgt und mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren belegt. Das Strafmaß richtet sich nach Art und Grad der Gewaltausübung und der Einwilligungsfähigkeit des Opfers.

5. Optionen für von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffene Personen an der UR

Von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffenen Personen steht der Weg einer **informellen anonymen Beratung** oder einer **offiziellen, nichtanonymen Beschwerde** offen, wobei eine Beratung in eine Beschwerde münden kann.

³ <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/frauenbeauftragte/index.html> / <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

⁴ https://hochschulsport.uni-regensburg.de/angebote/aktueller_zeitraum/_Selbstverteidigung.html > Selbstverteidigung und Selbstbehauptung

a) Beratung

Aufgabe der beratenden Stellen ist es, der betroffenen Person eine Möglichkeit zu bieten, sich auszusprechen und sie über Formen der Unterstützung sowie über die Option eines Beschwerdeverfahrens zu informieren. Sie kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf interne und/oder externe Beratungsangebote. Die beratenden Stellen können mögliche weitere Schritte empfehlen.

Die beratenden Personen stehen zur Verfügung für die

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Begleitung bei einer Beschwerde.

b) Beschwerde

Die Beschwerde dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden, auch ohne vorheriges informelles Verfahren. Im Beschwerdeverfahren ist eine Begleitung durch eine der beratenden Stellen möglich.

6. Beratungs- und Beschwerdestellen für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der UR (je nach Personengruppe)

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre)	Für Studierende	Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik)
der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung	der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle
		eine Vertretung des Personalrats (die Konfliktbeauftragten)
		Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
die Antidiskriminierungsstelle der UR		
die Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der UR		
der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity		
der betriebsärztliche Dienst		
ZUSÄTZLICH		
Für Frauen		
die Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst		der*/die Gleichstellungsbeauftragte

Alle Ansprechpersonen sind dazu angehalten, an Schulungen und Weiterbildungen im betreffenden Themenbereich teilzunehmen.

7. Verfahrensgrundsätze für die Intervention bei Verdachtsfällen

Die Ansprechpersonen werden jedem konkreten Verdacht auf sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt in einem nach rechtsstaatlichen Grundsätzen geregelten Verfahren **ohne Ansehen der Person** nachgehen.

Alle Stellen, die einen Verdacht sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt überprüfen, setzen sich in geeigneter Weise für den **Schutz sowohl der hinweisgebenden als auch der von den Vorwürfen betroffenen Person** ein.

- Die Untersuchung von Vorwürfen sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt erfolgt in jedem Verfahrensstadium ausdrücklich unter **Beachtung der Unschuldsvermutung**.
- Der hinweisgebenden Person dürfen auch im Fall eines nicht erwiesenen Fehlverhaltens keine Nachteile für das eigene Studium oder das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen, wenn die Beschwerde nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgte.
- Der von den Vorwürfen betroffenen Person sowie der hinweisgebenden Person wird in jeder Phase des Verfahrens **Gelegenheit zur Stellungnahme** gegeben.

Alle Ansprechpersonen unterliegen der **Vertraulichkeit** und haben für alle Schritte zur Aufklärung das **Einvernehmen mit dem/der Betroffenen** bzw. je nach Problemstellung **Maßnahmen für den Opferschutz** herzustellen.

Konkretisiert sich der Verdacht auf sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt und/oder **mehren sich Vorwürfe gegenüber einer Person**, ohne dass die Betroffenen Beschwerde führen möchten, werden die beratenden Stellen unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person aktiv, indem sie die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt kontaktieren, mit den von den Vorwürfen betroffenen Personen sprechen und/oder der Universitätsleitung (dem*/der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst, dem*/der Vizepräsident*in Internationalisierung & Diversity oder dem Präsidenten) Bericht erstatten.

Anonym gegebene Hinweise können nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die hinweisgebende Person der Ansprechperson belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorträgt. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein Fehlverhalten begründen.

Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die **Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens** zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

8. Das Beschwerdeverfahren

Konkrete Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- die Betreuung und Beratung der betroffenen Person,
- die Durchführung eines Gesprächs mit der von den Vorwürfen betroffenen Person,
- die Prüfung des Vorfalls, indem
 - der Sachverhalt von den Betroffenen festgestellt und protokollarisch dokumentiert wird (Art, Ort und Zeit des Vorfalls, Identifizierung des*/der Beschuldigten),
 - der*/die Beschuldigte ebenfalls angehört und dessen*/deren Sichtweise entsprechend dokumentiert wird,
 - evtl. Zeug*innen und weitere Beweise einbezogen und ebenfalls dokumentiert werden,
 - ggf. ein Gesprächsangebot für die Konfliktparteien geschaffen wird.
- die Information der Universitätsleitung.

Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

9. Mögliche Sanktionierungsmaßnahmen

Bestätigt sich nach Aufklärung des Sachverhalts der Verdacht sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt, werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergriffen. Diese hängen von der arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtlichen Stellung der*/des Beschwerdeführers/in und dem Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ab.

Für Beschäftigte	Für Studierende, Promovierende und andere Personen ohne Beschäftigungsverhältnis
• regulierendes Gespräch	• regulierendes Gespräch
• mündliche oder schriftliche Belehrung	• mündliche oder schriftliche Belehrung
• schriftliche Abmahnung	• Ermahnung
• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen	• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
	• Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen
• Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität	• Exmatrikulation
• Entzug eines Lehrauftrages	
• Beendigung eines Promotions- oder Habilitationsverfahrens	• Beendigung eines Promotionsverfahrens
• Hausverbot	• Hausverbot
• Kündigung	
• durch das BayDG vorgesehene Disziplinarmaßnahmen (bei verbeamteten Personen): Verweis, Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)	

Strafrechtlich relevante Vergehen werden sofort zur Anzeige gebracht.

10. Datenerfassung, Evaluation

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Alle an der UR institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden jeweils zum Semesterende von der Antidiskriminierungsstelle abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

11. Gesetzliche Grundlagen und Begriffsbestimmungen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 1 und 3,
 Allgemeines Gleichstellungsgesetz, § 3,
 Strafgesetzbuch, §§ 177 und 184,
 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, Art. 25,
 Bayerisches Disziplinarrechtsgesetz, Art. 14,
 Europäische Menschenrechtskonvention, Art. 6.

Regensburg, 26.06.2023

Universität Regensburg
 - Der Präsident -
 Prof. Dr. Udo Hebel