

Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung und (sexueller) Belästigung an der OTH Regensburg

Präambel

Die OTH Regensburg will ihre Mitglieder vor Benachteiligung und (sexueller) Belästigung schützen. Diese Richtlinie regelt den Umgang mit Beschwerden über Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 AGG (siehe Anlage 1).

1. Anwendungsbereich, geschützte Personen

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der OTH Regensburg nach Art. 17 BayHSchG, d.h. alle an der Hochschule Beschäftigte, sowie Lehrbeauftragte, Studierende, Promovierende und andere anwesende Nutzerinnen und Nutzer der OTH Regensburg.

2. Rechte betroffener Personen

Betroffene Personen haben das Recht und werden aufgefordert über Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung zu berichten und sich beraten zu lassen (nichtförmliches Verfahren s. Punkt 3.).

Betroffene Personen haben das Recht sich zu beschweren (förmliches Verfahren s. Punkt 4.). Gleiches gilt auch für Hochschulmitglieder, die entsprechende Vorkommnisse beobachten.

3. Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene Personen können sich an das Team zur Beratung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung wenden

<https://www.oth-regensburg.de/studium/service-und-beratung/gender-und-diversity/sexuelle-belaestigung-und-diskriminierung.html>.

Im Gespräch wird der Sachverhalt ermittelt und die weitere Vorgehensweise geklärt. (s. Anlage 2: Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person)

Auf Wunsch der betroffenen Person berät und unterstützt die beratende Person der OTH Regensburg bei weiteren Maßnahmen. Voraussetzung ist ein Gespräch der/des Betroffenen in der Regel mit der beratenden Person, sowie einer weiteren (Vertrauens-) Person. Das Gespräch wird protokolliert und von den Beteiligten unterschrieben. (Anlage 3: Leitfaden/Protokollvorlage für das Gespräch).

Es ist sicherzustellen, dass für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind.

4. Beschwerde

Eine Beschwerde ist mündlich oder formlos schriftlich an die Stabsstelle Recht (Beschwerdestelle nach § 13 AGG) zu richten.

<https://www.oth-regensburg.de/hochschule/organisation/recht.html>;

E-Mail: recht@oth-regensburg.de).

Die Beschwerdestelle legt eine Dokumentation zu der Beschwerde an (Muster s. Anlage 4). Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Sie ermittelt den Sachverhalt (u.a. Gespräch mit der betroffenen Person, schriftliche Stellungnahme der beschuldigten Person, Zeuge/Zeugin) und prüft, ob ein Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 AGG (siehe Anlage 1) vorliegt. Die Beschwerdestelle teilt der Präsidentin/dem Präsidenten das Prüfergebnis mit und unterbreitet einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung.

Die Präsidentin/der Präsident entscheidet über weitere Maßnahmen und gegebenenfalls Konsequenzen gem. Nr. 5 dieser Richtlinie.

5. Konsequenzen für Personen aus einem Fehlverhalten

Mögliche Konsequenzen sind für Personen, von denen Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung ausgeht,

soweit es sich nicht um Studierende handelt

- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen

bzw. für Studierende

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

sowie Strafanzeige durch die Hochschulleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person.

6. Prävention

Die OTH Regensburg trifft präventive Maßnahmen, um die Mitglieder der Hochschule vor Diskriminierung zu schützen und insbesondere die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Diskriminierung zu unterbinden. Dazu gehören insbesondere die Sensibilisierung für die Problematik, Informationsmaterial und Fortbildungen.

7. In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt am 27.03.2019 mit der Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft.

Regensburg, 27.03.2019

gez.

Prof. Dr. Wolfgang Baier

Präsident

Anlage 1 (Auszug aus Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 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 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 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.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in 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.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Anlage 2 (Mögliche Maßnahmen der betroffenen Person)

Beispielhaft seien folgende Möglichkeiten hier genannt:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Belästigung
- Die belästigende Person über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären und auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen
- Beschwerde beim Dienstvorgesetzten der belästigenden Person
- Beschwerde bei der Beschwerdestelle der OTH Regensburg
- Strafanzeige.

Anlage 3 (Protokollvorlage für Beratungsgespräch)

1. Anwesende Personen und Funktion
2. Verhältnis von betroffener Person und beschuldigter Person
3. Schilderung des Vorfalls (Setting, Wann, Wo, Beteiligte)
4. Zeugen
5. Informierte Personen
6. Weiteres Vorgehen
7. Zustimmung der Informationsweitergabe an
 - Hochschulleitung
 - beschuldigte Person
 - weitere Personen
 - Beschwerdestelle
 - Informationsweitergabe nicht erwünscht
8. Datum und Unterschrift aller Beteiligten (betroffene Person, beratende Person, ggf. weitere (Vertrauens-) Person)

Anlage 4 (Dokumentation einer Beschwerde)

Nach Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

Eingang der Beschwerde am:

bei:

schriftlich

mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:

Beschwerde führende Person:

tätig als:

Abteilung/Fakultät:

Vorgesetzte/-r:

Studentin/Student:

Fakultät:

Adresse:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/-r
- andere Beschäftigte
- dritte Person.....

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> unmittelbarer Benachteiligung | <input type="checkbox"/> mittelbarer Benachteiligung |
| <input type="checkbox"/> Belästigung | <input type="checkbox"/> sexueller Belästigung |
| <input type="checkbox"/> Anweisung zu einer Benachteiligung | <input type="checkbox"/> Maßregelung |

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeuginnen/Zeugen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

.....

.....

8. Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?.....

.....

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/ Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen?

.....
.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

schriftlich

mündlich

Wann angefordert?

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners vorgefallen?

.....
.....
.....
.....
.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt die/der Beschwerdegegner/-in vor?

.....
.....
.....
.....

12. Wurde die/der Beschwerdegegner/-in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja

nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....
.....

13. Hat die/der Beschwerdegegner/-in bereits andere Personen einbezogen?

ja

nein

Falls ja, wen?

.....
.....

14. Hat die/der Beschwerdegegner/-in Kenntnis vom AGG bzw. der Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung an der OTH Regensburg?

ja

nein

15. Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja

nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

.....

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja

nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja

nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

schriftlich (siehe Anlage)

mündlich

Beschwerdeführer/-in

Beschwerdegegner/-in

am:

Unterschrift:.....

Unterschrift:.....

Unterschrift:.....

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?.....

Durch wen?.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

.....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....