

Aufgrund von Art. 25 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Art. 25 Abs. 2 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 1 des Gesetzes vom 23. Juli 2024 (GVBl. S. 257) geändert worden ist, erlässt die Technische Hochschule Augsburg die folgende Richtlinie:

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität an der THA

Inhaltsübersicht:

Präambel	3
§ 1 Ziele	4
§ 2 Geltungsbereich	4
§ 3 Begriffsbestimmungen	4
§ 4 Sensibilisierung und Prävention	5
§ 5 Beschwerderechte	6
§ 6 Beratung und Unterstützung.....	6
§ 7 Beschwerdeverfahren.....	7
§ 8 Maßnahmen/ Sanktionen	9
§ 9 Inkrafttreten	9
Anlage 1 - Übersicht über die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung der THA.....	11
Anlage 2 - Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie	12

Präambel

Die THA bekennt sich unter Beachtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG (Grundgesetz) und des Gleichbehandlungsgebots (Art. 3 Abs. 1 GG) in ihren Grundsätzen zu einem respektvollen, fairen und offenen Umgang miteinander.

Aus diesem Grund duldet die THA keine sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt oder Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität; der THA ist es wichtig, alle Mitglieder der Hochschule vor dieser Gewalt bzw. diesen Diskriminierungen zu schützen. Die THA verfolgt diese Art des Fehlverhaltens, das eine Verletzung von arbeits-, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten darstellt, entschieden und konsequent.

Zur Gewährleistung dieser schutzwürdigen Belange der Mitglieder der Hochschule erlässt die THA in Anwendung des Art. 25 Abs. 1 und 2 BayHIG (Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz) die folgende Richtlinie:

§ 1 Ziele

- (1) Ziele dieser Richtlinie sind,
1. die Mitglieder der Hochschule für die Problematik der sexuellen Belästigung und sexualisierten Gewalt sowie der Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu sensibilisieren,
 2. zur Prävention dieser Gewalt bzw. dieser Diskriminierung beizutragen und
 3. ein Verfahren zur Intervention bei Verdachtsfällen festzulegen und etwaige Maßnahmen/ Sanktionen darzulegen.
- (2) ¹Im Übrigen wird festgestellt, dass die Mitglieder der Hochschule verpflichtet sind, sich aktiv gegen jegliches Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie einzusetzen und bekannt gewordene Verdachtsfälle den zuständigen Stellen der THA zu melden. ²Insbesondere tragen die Führungskräfte in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie nicht geduldet wird; sie sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, dass bei Bekanntwerden möglichen Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie in Abstimmung mit den betroffenen Personen nachgegangen wird.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) ¹Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 19 Abs. 1 BayHIG. ²Es sind daher auch Personen in den Geltungsbereich einbezogen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden sind und daher vom Anwendungsbereich des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) nicht erfasst werden. ³Hierunter zählen u.a. Studierende. ⁴Sie gilt ferner für Gäste und andere Dritte, die sich auf dem Hochschulgelände aufhalten.
- (2) Diese Richtlinie findet auch Anwendung auf Handlungen außerhalb des Hochschulgeländes, sofern sich diese Handlungen im Rahmen einer offiziellen Hochschulveranstaltung ereignen oder im Rahmen von Veranstaltungen, die durch hochschulbezogene Funktionsausübungen bedingt sind.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Definition der Begriffe der „sexuellen Belästigung“ und der „Diskriminierung“ dienen die Bestimmungen des AGG in der jeweils gültigen Fassung als Ausgangspunkt. Als Ausgangspunkt für den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ wird § 177 StGB (Strafgesetzbuch) in der jeweils gültigen Fassung herangezogen.

- (2) Sexuelle Belästigung: § 3 Abs. 4 AGG definiert den Begriff „sexuelle Belästigung“ als *„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) Sexualisierte Gewalt: Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst besonders schwerwiegende sexuelle Übergriffe wie etwa die Straftatbestände des sexuellen Übergriffs, der sexuellen Nötigung und der Vergewaltigung des § 177 StGB.
- (4) ¹Diskriminierung: Das AGG spricht nicht von „Diskriminierung“, sondern von „Benachteiligung“, da nicht jede unterschiedliche Handlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. ²Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Richtlinie Diskriminierung als Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 und 2 AGG und damit wie folgt verstanden:
1. *„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.“*
 2. *„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.“*

§ 4 Sensibilisierung und Prävention

¹Die THA fördert die Sensibilisierung und Prävention, um die Mitglieder der Hochschule vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie zu schützen. ²Hierzu ergreift sie geeignete Maßnahmen, wie z.B.

1. Schärfung des Bewusstseins der Mitglieder der Hochschule unter Nutzung der verschiedenen Informationskanäle der Hochschule

2. Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie bei den Führungskräften der Hochschule
3. Schulungsangebote für die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung
4. Schulungsangebote für Mitglieder der Hochschule (z.B. zur Vermittlung von Selbstschutz- bzw. Abwehrstrategien)

§ 5 Beschwerderechte

- (1) ¹Jedes Mitglied der Hochschule, das sexuell belästigt wurde, sexualisierte Gewalt erfahren hat oder im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert wurde, ist aufgefordert, sich zu beschweren und darf wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. ²Gleiches gilt für Mitglieder der Hochschule, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben.
- (2) ¹Von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. ²Die THA trägt dafür Sorge, dass ihnen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine Nachteile entstehen.

§ 6 Beratung und Unterstützung

- (1) ¹Die THA bestellt mindestens eine Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt i.S.d. Art 25 Abs. 1 BayHIG sowie mindestens eine Ansprechperson für Antidiskriminierung i.S.d. Art 25 Abs. 2 BayHIG. ²Das Amt der Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und der Ansprechperson für Antidiskriminierung kann in Personalunion ausgeübt werden. ³Die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung der THA sind der Übersicht in **Anlage 1** zu entnehmen.
- (2) ¹Mitglieder der Hochschule, die sexuell belästigt wurden, sexualisierte Gewalt erfahren haben oder im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert wurden, sowie Mitglieder der Hochschule, die entsprechende Vorkommnisse beobachtet haben, können zum Zwecke der Beratung zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Einleitung eines Beschwerdeverfahrens, und der Unterstützung auf die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung zugehen; sie können selbstverständlich auch Personen ihres Vertrauens (z.B. direkte Vorgesetzte oder

direkter Vorgesetzter, Studiendekanin oder Studiendekan) und Interessenvertretungen (wie z.B. Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Studierendenvertretung, Personalrat) um Beratung und Unterstützung bitten oder etwaige weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote zurückgreifen. ²Entsprechende Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie sind **Anlage 2** zu entnehmen.

- (3) Die THA ermöglicht der Ansprechperson oder den Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung die Wahrnehmung von entsprechenden Schulungsangeboten; die THA unterstützt die Wahrnehmung von Schulungsangeboten nachdrücklich.

§ 7 Beschwerdeverfahren

- (1) Alle in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallenden Personen, die durch andere Mitglieder der Hochschule sexuell belästigt wurden, sexualisierte Gewalt durch diese erfahren haben oder im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert wurden, haben das Recht förmlich Beschwerde bei der Ansprechperson oder den Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung einzulegen; mit Einreichung der Beschwerde wird das formelle Beschwerdeverfahren eingeleitet.
- (2) ¹Die Beschwerde ist schriftlich an die Ansprechperson oder an die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung zu richten; in der Beschwerde ist das Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie detailliert unter Angaben von Rahmendaten wie Datum, Uhrzeit, Ort etc. darzustellen. ²Zeuginnen und Zeugen und Beweise sollen – soweit vorhanden – benannt werden. ³Außerdem ist mitzuteilen, wer bereits über die Beschwerde informiert wurde und welche Maßnahmen ggf. bereits eingeleitet wurden.
- (3) ¹Die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung klärt oder klären die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. ²Die Beschwerde führende Person ist insbesondere darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Klagefrist von zwei Monaten gemäß § 15 AGG auswirkt. ³Sie wird auch auf Unterstützungsangebote hingewiesen. ⁴Es muss ferner geprüft werden, ob und inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person einzuleiten sind.

- (4) ¹Die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung kann oder können Vorgesetzte aus den betroffenen Einheiten der Hochschule in das weitere Verfahren mit einbeziehen. ²Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen die Ergreifung von vorläufigen Maßnahmen erforderlich ist.
- (5) ¹Die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung fordert oder fordern die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. ²Hierzu werden der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner die wesentlichen Inhalte der Beschwerde mitgeteilt.
- (6) ¹Auf dieser Grundlage wird durch die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung zeitnah ein persönliches Gespräch mit der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner geführt. ²Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte können zum Gespräch hinzugezogen werden. ³Die Gesprächseinladung ergeht schriftlich. ⁴Das Gespräch wird protokolliert. ⁵Die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung befragt oder befragen überdies Zeuginnen und Zeugen getrennt voneinander und prüft oder prüfen die Beweise, falls solche bekannt sind. ⁶Alle Befragungen werden protokolliert.
- (7) ¹Bietet die Sachverhaltsermittlung hinreichende Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie, wird dem jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsidentin oder Präsident bzw. Kanzlerin oder Kanzler) das Prüfergebnis (mit Handlungsempfehlungen) schriftlich mitgeteilt; der jeweiligen Dienstvorgesetzte entscheidet auf dieser Basis über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen/ Sanktionen. ²Die Beschwerdeparteien werden über das Prüfergebnis und die beschlossenen Maßnahmen/ Sanktionen schriftlich informiert.
- (8) ¹Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie, wird den Beschwerdeparteien und der jeweiligen Dienstvorgesetzten oder dem jeweiligen Dienstvorgesetzten (Präsidentin oder Präsident bzw. Kanzlerin oder Kanzler) das Prüfergebnis schriftlich mitgeteilt und das Verfahren eingestellt. ²Soweit sich der Vorwurf des Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner keine weiteren Nachteile entstehen.
- (9) Nimmt die Beschwerde führende Person die Beschwerde im laufenden Beschwerdeverfahren zurück, führt dies zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens.

§ 8 Maßnahmen/ Sanktionen

- (1) Wird eine Bedienstete oder ein Bediensteter der THA durch Funktionsträger oder Organe der Hochschule benachteiligt, so kann diese oder dieser Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG geltend machen.
- (2) Als Maßnahmen/ Sanktionen kommen je nach arbeits-, dienst- und hochschulrechtlicher Position der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners insbesondere die folgenden Schritte in Betracht (keine abschließende Auflistung):
 1. Mündliche oder schriftliche Belehrung
 2. Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung oder einem Coaching
 3. Ermahnung oder Abmahnung
 4. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen wie Geldbuße oder Gehaltskürzung
 5. Versetzung, Kündigung oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
 6. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung oder von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen
 7. Exmatrikulation
 8. Hausverbot
 9. Strafanzeige durch die Hochschulleitung
- (3) Bei dringendem Verdacht ist dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen werden.
- (4) Es ist sicherzustellen, dass die Beschwerde führende und/ oder die hinweisgebende Person keine Nachteile erfahren, wenn Maßnahmen/ Sanktionen, einschließlich vorläufiger Maßnahmen, beschlossen werden.
- (5) Wird die Hochschule wegen eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstlicher und/ oder hochschulrechtlicher Pflichten die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 9 Inkrafttreten

- (1) ¹Die Richtlinie tritt am 01.01.2025 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 01.11.2024 außer Kraft.
- (2) Künftigen Mitgliedern der Hochschule wird diese Richtlinie anlässlich ihrer Einstellung, ihres Amtsantritts oder ihres Studienbeginns in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Präsidiums der Technischen Hochschule Augsburg vom 13.12.2024 und der Genehmigung des Präsidenten der Hochschule Augsburg vom 13.12.2024.

Augsburg, den 13.12.2024

Präsident

Prof. Dr. Dr. h.c. Gordon T. Rohrmair

Anlage 1 – Übersicht über die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung der THA

Stand: 01.11.2024

Name, Vorname	Organisationseinheit
Mitchell, Thomas	Präsidium
Scherb-Böttcher, Vanessa	Abteilung V – Recht

Anlage 2 - Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie

Stand: 01.11.2024

Handlungsempfehlungen für die betroffene Person:

- Dokumentieren Sie die Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art des Vorfalls, einschließlich der Sicherung von Beweisen und Benennung von Zeuginnen oder Zeugen.
- Klären Sie die belästigende Person deutlich über die Unangemessenheit und Unerwünschtheit des Verhaltens auf und fordern Sie diese nachdrücklich auf, das Fehlverhalten sofort zu unterlassen; weisen Sie ferner auf mögliche Konsequenzen arbeits-, dienst-, hochschul- oder sogar strafrechtlicher Art hin, falls das Verhalten nicht umgehend eingestellt wird.
- Suchen Sie ein Gespräch mit der Ansprechperson oder den Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung oder Personen Ihres Vertrauens (z.B. direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter, Studiendekanin oder Studiendekanin) oder einer Interessenvertretung (wie z.B. Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Studierendenvertretung, Personalrat).
- Reichen Sie bei der dienstvorgesetzten Person der belästigenden Person oder bei der Dekanin oder dem Dekan der Fakultät, falls das Fehlverhalten von einem Studierenden ausgeht, eine Beschwerde ein.
- Leiten Sie ein Beschwerdeverfahren gemäß dieser Richtlinie ein.
- Stellen Sie Strafanzeige.
- Nehmen Sie bei Bedarf spezialisierte Beratungsangebote wahr.
- Falls einschlägig: Sperren Sie die Rufnummer der belästigenden Person und brechen Sie den Kontakt mit dieser Person ab.

- Bei massiver Belästigung oder Gewalt(-androhung): Rufen Sie sofort die Polizei und machen Sie bei einer unmittelbaren Bedrohung andere Personen auf Ihre Situation aufmerksam.

Handlungsempfehlungen für Zeuginnen und Zeugen:

- Dokumentieren Sie den Hergang mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art des Vorfalls, einschließlich der Sicherung von Beweisen und Benennung weiterer Zeugen.
- Bieten Sie der betroffenen Person Hilfe an.
- Unterstützen Sie die betroffene Person und machen Sie deutlich, dass Sie das beobachtete Verhalten unangemessen finden.
- Wenden Sie sich allein oder gemeinsam mit der betroffenen Person an die Ansprechperson oder die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung oder Personen Ihres Vertrauens (z.B. direkte Vorgesetzter oder direkter Vorgesetzter, Studiendekan) oder an eine Interessenvertretung (wie z.B. Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Studierendenvertretung, Personalrat); falls Sie die betroffene Person um Diskretion gebeten hat, sollten Sie sich allerdings unbedingt vorab mit der betroffenen Person hierzu abstimmen.
- Bei massiver Belästigung oder Gewalt(-androhung): Rufen Sie sofort die Polizei und machen Sie bei einer unmittelbaren Bedrohung andere Personen auf die Situation aufmerksam.