

RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR UND ZUM UMGANG MIT SEXUALISIERTER/SEXUELLER BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

vom 25. August 2021

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Präambel | 3 |
| § 1 Ziel der Richtlinie | 3 |
| § 2 Anwendungsbereich..... | 3 |
| § 3 Begriffsbestimmung und Formen sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | 3 |
| § 4 Verbot und Prävention von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | 5 |
| § 5 Vertrauensrat | 5 |
| § 6 Informations- und Beratungsangebote für betroffene Personen..... | 6 |
| § 7 Informationsrechte und Pflichten | 6 |
| § 8 Beschwerderecht..... | 7 |
| § 9 Durchführung eines Beschwerdeverfahrens..... | 7 |
| § 10 Maßnahmen der Hochschule | 8 |
| § 11 Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften | 8 |
| § 12 Bekanntgabe der Richtlinie | 8 |
| § 13 Inkrafttreten | 8 |

Präambel

Sexualisierte/sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar, und „erlebte sexuelle Übergriffe können weitreichende und nicht selten langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit und die Verwirklichung beruflicher Chancen erheblich mindern.“¹ Prävention und Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind Aufgabe und Auftrag insb. einer Hochschule in kirchlicher Trägerschaft. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

Alle Mitglieder und Angehörige der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (katho) leben eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung und stehen für einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander.

§ 1 Ziel der Richtlinie

Die katho will den Missbrauch von Abhängigkeiten und Macht sowie jede Form von Diskriminierung verhindern und alle Mitglieder und Angehörige bestmöglich hiervor schützen. Diese Richtlinie fokussiert auf den Schutz vor sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Mit dieser Richtlinie regelt die Hochschule deshalb Prävention von und Umgang mit sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Verantwortlichkeiten und das Verfahren ab Kenntnis von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

§ 2 Anwendungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule gemäß § 4 Abs. 1 der Grundordnung der katho (GO) (Lehrende, Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Verwaltungsmitarbeitende) und Angehörige der Hochschule gemäß § 4 Abs. 2 GO (in den Ruhestand versetzte hauptberuflich Lehrende, Honorarprofessor_innen, nebenberuflich oder gastweise an der Hochschule Tätige, Studierende mit Zweit- oder Gasthördenstatus, Teilnehmende an Angeboten der Weiterbildung). Sie bezieht sich darüber hinaus auf alle Bereiche und Phasen des Studiums, inklusive der Praxisphase.

§ 3 Begriffsbestimmung und Formen sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

(1) Die Bezeichnung 'sexualisierte' Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geht über das Verständnis 'sexuelle' Belästigung, Diskriminierung und Gewalt hinaus: Sie meint, dass bei den Taten Sexualität funktionalisiert, also benutzt wird, um Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auszuüben. Die Bestimmungen in dieser Verfahrensordnung beziehen sich auf beide Formen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

1) Unter Belästigung ist im Sinne des § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle

¹ HRK (2018): Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen – Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018.

Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören“, gemeint. Hierzu gehören auch sexualisierte/sexuelle Grenzverletzungen – also alle Verhaltensweisen, die allgemein und insbesondere von der betroffenen Person als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden. Das Strafgesetzbuch regelt darüber hinaus die Strafbarkeit sexueller Belästigung.

- 2) Diskriminierung im Sinne des AGG liegt dann vor, wenn mit sexueller Belästigung bezweckt oder bewirkt werden soll/bewirkt wird, „dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3 Abs. 3 AGG) und/oder wenn eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität erfolgt.
 - 3) Gewalt umfasst insbesondere solche Handlungen, die als strafbare Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §§ 174 bis 184j StGB einzuordnen sind.
- (2) Sexualisierte/sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden in unterschiedlicher Form ausgeübt. Für die Einordnung als solche ist es nachrangig, ob diese einmalig aufgetreten und als nicht vorsätzliches Handeln erfolgt sind. „Es reicht, dass die Diskriminierung von der belästigenden Person oder dem geschaffenen Umfeld ‚bewirkt‘“ wird. Auf ihre Motive und eventuellen Entschuldigungen kommt es nicht an. Entscheidend sind allein die Nachteile, die der betroffenen Person entstehen, wobei diese ihre Ablehnung nicht ausdrücklich kundtun muss.“²
- (3) Sexualisierte/sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt: „Dies geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Übergriffe. Dazu können insbesondere zählen:
- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen und/ oder deren Körper
 - sexuell herabwürdigende Kommentare, Gesten oder Verhaltensweisen
 - Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten
 - unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte
 - körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung
 - Verfolgung und Nötigung mit sexualisiertem Hintergrund
 - Nachstellung durch beharrliches Aufsuchen räumlicher Nähe oder durch beständige Kontaktaufnahme, auch unter missbräuchlicher Verwendung personenbezogener Daten außerhalb der dienstlichen Betreuungspflichten
 - die verbale, bildliche und/oder elektronische Präsentation pornographischer und/ oder sexistischer Darstellungen
 - das Nutzen von pornographischen oder sexistischen Internetseiten oder Computerprogrammen.“³

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Gleiche Rechte gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin 2015. S. 7.

³ KHS Berlin, Mitteilungsblatt Nr. 01-2014 vom 03.03.2014.

§ 4 Verbot und Prävention von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- (1) Die katho duldet keine Formen von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten. Die katho sieht es als ihre Pflicht an, vor jedweder Form von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierungen und Gewalt zu schützen. Sie wirkt darauf hin, dass sexualisierte/sexuelle Belästigung, Diskriminierungen und Gewalt in keinem ihrer Bereiche toleriert werden. Sie berücksichtigt dabei, dass im Hochschulkontext eine besondere Verwundbarkeit besteht, weil sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse bestehen.
- (2) Die katho setzt sich in Lehre, Forschung, Transfer, Weiterbildung und Verwaltung für Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen ein und bietet dauerhaft Beratung für Betroffene.

§ 5 Vertrauensrat⁴

- (1) Zur Durchführung der Richtlinie wird an jedem Standort der katho ein Vertrauensrat eingesetzt. Dem Vertrauensrat gehören zwei hauptamtlich Lehrende als Vertrauenspersonen (eine männliche, eine weibliche) und jeweils ein Mitglied der Verwaltung, der Mitarbeitervertretung (MAV) und aus dem Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus und zwei Studierende an. Die Mitglieder des Vertrauensrates werden von ihrer jeweiligen Statusgruppe gewählt. Sofern die Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten nicht gewählte Mitglieder des Vertrauensrates sind, sind sie beratende Mitglieder. Die Mitglieder des Vertrauensrates wählen ein_e Vorsitzende_n und eine Stellvertretung. Der_die Vorsitzende übernimmt (sofern es keine andere, schriftlich fixierte Vereinbarung gibt) die Koordination und Organisation der im folgenden beschriebenen Aufgaben und Termine. Für die Wahl und die Amtszeit der Vertrauensräte gilt § 34 GO. Den Vorsitzenden werden entsprechende Ressourcen zur Wahrnehmung dieser Funktionen zur Verfügung gestellt. Die Mitglieder des Vertrauensrates unterliegen der Schweigepflicht.
- (2) Mindestens die Hälfte der Mitglieder der Vertrauensräte müssen folgende Kompetenzen aufweisen: Beratungskompetenz, Kenntnisse zu Psychodynamiken Betroffener und Täter_innenstrategien, Kenntnis der Verfahrenswege, Kenntnis des externen Hilfe- und Unterstützungssystems, Vernetzung, Reflexion der eigenen Haltung. Sie werden bei fehlender fachlicher Qualifikation geschult. Alle Mitglieder erhalten die Möglichkeit regelmäßiger Schulungen zum Umgang mit und zur Prävention von sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Der Vertrauensrat kann juristischen oder anderen fachlichen Rat abteilungsübergreifend oder extern beiziehen.
- (3) Die Aufgabe des Vertrauensrates umfasst insbesondere
 - die Sensibilisierung für das Vorkommen sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt,
 - die Information und Beratung betroffener Personen,
 - die Unterstützung Betroffener in einem Beschwerdeverfahren
 - die kollegiale Beratung in Fragen zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
 - die Bewertung der Sachlage in Beschwerdeverfahren

⁴ KHS Berlin, Mitteilungsblatt Nr. 01-2014 vom 03.03.2014.

- die Funktion als Ansprechperson für externe Personen zu Fragen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie (§ 2).
- (4) Die Vertrauensräte berichten einmal jährlich dem_der Geschäftsführer_in und dem_der Rektor_in anonymisiert über Fallzahlen der Beratung und der Beschwerdeverfahren. Zudem geben sie Impulse zu präventiven Maßnahmen.
- (5) Der Vertrauensrat trifft sich mindestens einmal pro Semester und tauscht sich (anonymisiert) zu bisherigen Anfragen, Informationen und Beratungen sowie deutlich werdenden Bedarfen aus.

§ 6 Informations- und Beratungsangebote für betroffene Personen

- (1) Betroffene werden ermutigt, sich bei sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an ein Mitglied des Vertrauensrates (vor Ort oder einer anderen Abteilung) oder an externe Beratungsstellen zu wenden. Hier sind eine vertrauliche Beratung sowie die Information über etwaige weitere Verfahrensschritte möglich. Grundsätzlich können sich Betroffene an alle Mitglieder oder Angehörige der Hochschule wenden. Diese informieren über das Verfahren und die Möglichkeiten der Beratung (intern, abteilungsfremd und extern).
- (2) Die vertrauliche Information und/oder Beratung durch ein Mitglied des Vertrauensrates (im Folgenden: die Beratenden/die Beratungspersonen) kann auch anonym erfolgen. Die Beratenden unterliegen der Schweigepflicht. Die Beratungsperson unternimmt im Beratungsprozess keine Schritte ohne Einverständnis der betroffenen Person, sie bietet ihr Hilfe und Unterstützung an, drängt sie aber nicht zu Schritten. Die Beratungsperson kann im Rahmen des Beratungsgesprächs Empfehlungen hinsichtlich der weiteren Verfahrensschritte aussprechen, die Entscheidung darüber trifft die betroffene Person. Die betroffene Person kann zu allen Gesprächen eine selbstgewählte Begleitperson mitbringen. Die beratende Person aus dem Vertrauensrat kann (mit Einverständnis der betroffenen Person) ein weiteres Mitglied des Vertrauensrates in die vertrauliche Information/Beratung einbeziehen. Alle an der vertraulichen Information/Beratung Teilnehmenden verpflichten sich zur Vertraulichkeit.
- (3) Die vertrauliche Beratung in einer der aufgelisteten externen Beratungsstellen ist für Betroffene kostenlos. Diese Beratungsstellen berichten jährlich dem_der Geschäftsführer_in und dem_der Rektor_in und den Vertrauensräten in anonymisierter Form die Fallzahlen der Beratungen.

§ 7 Informationsrechte und Pflichten

- (1) Die Beratungsperson berät bei Bedarf in Absprache mit der betroffenen Person mit mindestens zwei weiteren Mitgliedern des Vertrauensrates über Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person oder etwaiger anderer Personen und leitet die zum Schutz notwendigen und geeigneten Schritte ein.
- (2) Die betroffene Person hat das Recht auf umfassende Information zu Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und zum Beschwerdeverfahren und kann bei allen Gesprächen eine Person ihres Vertrauens beiziehen.
- (3) Die Beratungsperson dokumentiert die Gespräche. Dies umfasst insbesondere Ort, Zeit, Setting der Gespräche, die Sachverhaltsschilderung der betroffenen Person und deren Anliegen an das Informations-/Beratungsgespräch sowie die bisherigen Schritte der betroffenen Person und Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen. Zudem enthält die Dokumentation den Hinweis, dass die betroffene Person über das Verfahren und alle möglichen Schritte informiert wurde. Die Dokumentation wird von der(n) beratenden Person(en) unterzeichnet. Die betroffene Person

autorisiert die Dokumentation mit ihrer Unterschrift und erhält ein Exemplar. Sie hat die Möglichkeit, die Dokumentation der beratenden Person(en) durch eine Gegendarstellung zu ergänzen.

- (4) Die Dokumentation dient zu Beweis- und in anonymisierter Form zu Evaluations- und Statistikzwecken. Sie ist so aufzubewahren, dass der Datenschutz sichergestellt ist.
- (5) Die Beratungspersonen berichten dem Vertrauensrat in anonymisierter Form Fallzahlen sowie Anlässe und Themen der Beratung, damit auch Mikroaggressionen erkannt werden können und Übergriffe dokumentiert werden, auch wenn es zu keinen weiteren Schritten kommt.

§ 8 Beschwerderecht

- (1) Betroffene Personen haben das Recht, über sexualisierte/sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Beschwerde zu führen und ein entsprechendes Verfahren einzuleiten. Sie können sich zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung eines Mitglieds eines Vertrauensrates beschweren und diesem die Erlaubnis zur Übermittlung der Sachlage in anonymisierter Form an den Vertrauensrat geben.
- (2) Die Beschwerde kann mündlich bei jedem Mitglied des Vertrauensrates zu Protokoll gegeben werden oder schriftlich beim Vertrauensrat eingebracht werden. Die Beschwerde kann auch direkt bei dem_der Geschäftsführer_in, dem_der Rektor_in oder dem_der Dienstvorgesetzten eingebracht werden.
- (3) Es ist sicherzustellen, dass berichtenden oder Beschwerde führenden Personen keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile entstehen.

§ 9 Durchführung eines Beschwerdeverfahrens

- (1) Reicht eine betroffene Person (oder ihre gesetzliche Vertretung) oder eine von ihr bevollmächtigte Person eine Beschwerde – auch in anonymisierter Form – bei einem Mitglied des Vertrauensrates, der Hochschulleitung oder einem Dienstvorgesetzten ein, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Die Durchführung des Beschwerdeverfahrens obliegt dem Beschwerdeausschuss.
- (2) Der Beschwerdeausschuss wird für den konkreten Einzelfall von dem_der Geschäftsführer_in und dem_der Rektor_in auf Vorschlag des Vertrauensrates eingesetzt. Er besteht aus mindestens drei Vertrauensratsmitgliedern unter Beteiligung eines Mitglieds aus dem Vertrauensrat einer anderen Abteilung, um Neutralität im Verfahren zu gewährleisten. Maßgeblich für die Auswahl der beteiligten Mitglieder des Vertrauensrates sind die Erfordernisse des Einzelfalls.
- (3) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eruiert der Beschwerdeausschuss nach Anhörung der beschuldigten Person und der betroffenen Person ggf. unter Einbezug einer externen Beratung, was aus Sicht der betroffenen Person vorgefallen ist und wie sich die beschuldigte Person hierzu positioniert. Er nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und entscheidet über das weitere Vorgehen, wobei alle einzuleitenden Schritte im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen müssen. Der Beschwerdeausschuss informiert den_die Geschäftsführer_in und den_die Rektor_in über das Ergebnis.
- (4) Die betroffene Person hat das Recht zu allen Gesprächen eine Person ihres Vertrauens mitzubringen.
- (5) Kommt der Beschwerdeausschuss in Abstimmung mit der betroffenen Person oder der von ihr bevollmächtigten Person zu der Einschätzung, dass die Schwere des Vorfalls weitergehende

Maßnahmen erfordert, empfiehlt er dem_der Geschäftsführer_in und dem_der Rektorin geeignete Maßnahmen.

- (6) Die Namen der betroffenen oder der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen und der beschuldigten Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrechterhalten, sind die betroffene und die beschuldigte Person davon unverzüglich zu unterrichten. Im Bedarfsfall werden zusammen mit der betroffenen Person geeignete Angebote zur Unterstützung sowie zum Schutz erarbeitet und eingeleitet.
- (7) Alle Verfahrensschritte und Gespräche sind vom Beschwerdeausschuss mit dem Verweis auf Vertraulichkeit zu dokumentieren und von den Beteiligten zu autorisieren. Die betroffene und die beschuldigte Person erhalten eine Kopie. Es besteht die Möglichkeit, die Dokumentation des Beschwerdeausschusses durch Gegendarstellungen zu ergänzen.

§ 10 Maßnahmen der Hochschule

- (1) Der_die Geschäftsführer_in und der_die Rektor_in prüfen die Empfehlungen des Beschwerdeausschusses und ergreifen den Vorfällen angemessene arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, wie beispielsweise Durchführung eines formellen Dienstgespräches, mündliche oder schriftliche Belehrung, schriftliche Abmahnung, Kündigung, Versetzung.
- (2) Konsequenzen auf Abteilungsebene können abhängig vom Einzelfall beispielsweise sein: mündliche oder schriftliche Belehrung, Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen, Hausverbot, Entzug der Berechtigung zur Nutzung der Hochschul-IT-Dienste, Ausschluss von Lehrveranstaltungen, Exmatrikulation, Entzug des Lehrauftrages, Beendigung der Kooperation (bspw. mit Praxisstellen) etc.

§ 11 Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften

Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt gegenüber minderjährigen und schutzbedürftigen erwachsenen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule finden die Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz: „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ in der jeweils geltenden Fassung entsprechend Anwendung.

§ 12 Bekanntgabe der Richtlinie

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehändigt. Die Richtlinie wird hochschulintern veröffentlicht.

§ 13 Inkrafttreten

Die Richtlinie zum Schutz vor und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung tritt mit Wirkung vom 01.01.2022 in Kraft.

Die Umsetzung der Richtlinie wird jährlich evaluiert und die Richtlinie entsprechend den aktuellen wissenschaftlichen Standards für die Prävention und den Umgang mit sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt weiterentwickelt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen vom 30.11.2020 und der Genehmigung des Verwaltungsrates der Katholischen Fachhochschule gGmbH vom 28.11.2020.

Köln, den 25.08.2021

Der Rektor
der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen



Prof. Dr. Hans Hobelsberger