



Leitfaden zum respektvollen Miteinander im universitären Dienstbetrieb

Stand: Oktober 2024

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt bekennt sich in ihrem Leitbild zu einem wertschätzenden Umgang aller Universitätsmitglieder in wechselseitigem Respekt vor der Persönlichkeit und Würde des Mitmenschen. Dieser Leitfaden soll allen Mitgliedern und Gästen der KU eine Orientierung darüber geben, welche Verhaltensweisen im Dienstbetrieb der KU nicht toleriert werden und welche Hilfestellung betroffene Personen durch verschiedene Stellen der Universität erwarten dürfen.

1. Grundsätze

Alle Mitglieder der KU tragen durch ein achtsames und rücksichtsvolles Verhalten sowie durch eine wertschätzende Kommunikation zu einem gelingenden Miteinander bei. Daher liegt es in der Verantwortung eines jeden einzelnen, auftretende Konflikte zunächst eigenständig anzusprechen und aktiv zu einer Lösung beizutragen. Schwerwiegende Fälle mit Grenzüberschreitungen, wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung (insbesondere auch unter Machtmissbrauch), Stalking und Mobbing/Cybermobbing, stellen hingegen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte, der arbeitsvertraglichen Pflichten oder Dienstvergehen dar, die ggf. geahndet werden müssen und nicht ausschließlich durch die Beteiligten gelöst werden können, sondern ggf. einer formellen Meldung an die Hochschulleitung bedürfen.

2. Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Leitfadens gelten für das Verhalten von KU-Mitgliedern gegenüber allen Personen, die im Bereich der KU Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsaufgaben nachgehen oder als Externe Dienstleistungen erbringen oder sich als Gäste auf dem Campus aufhalten.

Dieser Leitfaden bezieht sich insbesondere auf alle Formen von (sexueller) Belästigung, Drohungen, Gewalt, Beleidigungen, Diskriminierung, Mobbing, Cybermobbing sowie Stalking – unmittelbar oder mittelbar, verbal oder nonverbal. Diese Verhaltensweisen werden an der KU nicht toleriert. Die KU ermutigt dazu, sich gegen unerwünschtes Verhalten zu wehren und die Unterstützungsangebote der Universität in Anspruch zu nehmen.

Diskriminierendes Verhalten liegt bspw. vor, wenn Personen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religionszugehörigkeit, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung oder Erkrankung beleidigt oder benachteiligt werden.

Eine sexuelle Belästigung erfolgt bspw. durch sexualisierende Bemerkungen oder Handlungen, die

beschämend wirken. Schlimmstenfalls dienen sie als Mittel der Machtausübung (z.B. durch Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen). Dies kann verbal und nonverbal durch Bilder, E-Mails, Post-Its etc. oder durch körperliche Übergriffe geschehen. Werden Personen mit unerwünschten, häufigen Anrufen, E-Mails oder Geschenken belästigt, spricht man auch von Stalking (Belästigung).

Mobbing liegt vor, wenn eine Person systematisch und wiederholt über einen längeren Zeitraum schikaniert, beleidigt, bedroht, bloßgestellt, sozial ausgegrenzt oder belästigt wird z.B. durch die Verbreitung von negativen Gerüchten, oder indem die Person lächerlich gemacht wird oder wenn wiederholt für Arbeit oder Studium notwendige Informationen absichtlich nicht weitergegeben werden. Geschieht dies im Netz (Soziale Medien, Internet) spricht man von Cybermobbing (auch: Internetmobbing oder Cyberbullying).

3. Vorgehen im Verdachtsfall

Betroffene können bei der jeweils für ihre Zielgruppe zuständigen Anlaufstelle eine vertrauliche Beratung beanspruchen oder eine offizielle Beschwerde einreichen. Eine Beratung kann im Nachgang in eine Beschwerde münden.

3.1 Erstberatung und Anlaufstellen

Vorrangiges Ziel der Beratung ist es, gemeinsam und situationsabhängig mögliche weitere Schritte auszuloten. Beratungsgespräche sollen protokolliert und das Vorgehen dokumentiert werden. Ein Muster für ein Gesprächsprotokoll und für die Dokumentation eines Vorfalles ist im Anhang beigefügt.

Bei der ersten Beratung geht es um eine Orientierungshilfe zu konkreten Interventionsstrategien und dazu, welche Maßnahmen, je nach Fallschwere, für den Schutz des/der Betroffenen eingeleitet werden können.

Alle Ansprechpersonen unterliegen der Schweigepflicht, soweit keinerlei gesetzliche Verpflichtungen dem Entgegenstehen. Für alle Schritte der Intervention bedarf es des Einverständnisses des/der Betroffenen.

Wissenschaftliches Personal (Forschung und Lehre):	Wissenschaftsunterstützendes Personal (Verwaltung, IT):	Studierende:
der/die Dienstvorgesetzte bzw. der/die Fachvorgesetzte		Seminarleiter/-in oder Studentischer Konvent/Studierendenberatung / evtl. Fachstudienberater/-in
Arbeitspsychologe/-in		Psychologische Beratungsstelle
Mitarbeitervertretung		Internationale Studierende/Gäste: International Office
Präventionsbeauftragte/r und Ansprechperson(en) zum Schutz vor sexueller Belästigung gemäß Art. 25 BayHIG		
Katholische Hochschulgemeinde Eichstätt		
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FuGB) der gesamten Universität		
FuGB der jeweiligen Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte des wissenschaftsstützenden Personals	FuGB des Studentischen Konvents/ FuGB der jeweiligen Fakultät
Zentrum für Forschungsförderung / Ombudspersonen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis		
Zusätzlich für Personen mit Beeinträchtigung:		
Beauftragte des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen		Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung
Vertrauensperson für Schwerbehinderte		

Schaubild: Anlaufstellen für Beratung nach Personengruppe

3.2 Konkrete Interventionsstrategien bzw. Prozedere bei Verdachtsfällen

Die jeweiligen beratenden Stellen unterstützen den/die Betroffenen/e bei der Aufklärung des Vorfalls und sollten folgende erste Schritte unternehmen:

- Betreuung und Beratung der betroffenen Person
- Dokumentation des genauen Sachverhalts,
- Einholung einer Stellungnahme der belasteten Person
- Angebot eines vermittelnden Gesprächs

Zu einem vermittelnden Gespräch können mit Einverständnis der beteiligten Personen auch andere Stellen hinzugezogen werden, wenn dies für die Aufklärung des Vorfalls hilfreich sein könnte (siehe Schaubild).

Sollte diese Phase ergebnislos verlaufen, kann in einem zweiten Schritt durch den Betroffenen/die Betroffene eine formelle Beschwerde an die Hochschulleitung erfolgen, die im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht eine wesentliche Funktion zur Aufklärung eines Verdachtsfalles innehat. Seitens der Hochschulleitung können dann nach Ermittlung des Sachverhalts auch dienstrechtliche, arbeitsrechtliche und sonstige Maßnahmen (vom Hausverbot bis hin zur Strafanzeige) eingeleitet werden.

Sollte sich ein Vorwurf nicht bestätigen, ist durch die KU sicherzustellen, dass der belasteten Person keine

Nachteile entstehen.

4. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Grundlage für die folgenden Ausführungen ist ein Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 2. Mai 2023 an die Leitungen der Bayerischen Hochschulen. Die darin formulierten „Mindestvorgaben für die Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gemäß Art. 25 Abs. 1 BayHIG“ gelten auch an der KU.

4.1 Rechtliche Einordnung und Definition

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG ist sexuelle Belästigung ein „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“, das „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“. Dazu gehören „unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen“. Nach § 184i StGB wird sexuelle Belästigung als „relatives Antragsdelikt“ verstanden, das nur auf Antrag verfolgt wird, soweit nicht andere Interessen dem Entgegenstehen. Der sexuelle Übergriff hingegen ist eine Straftat (§ 177 StGB) und wird daher von Amts wegen verfolgt.

4.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen, Sanktionsmaßnahmen

Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe durch Beschäftigte der KU sind Dienstvergehen, die entsprechend verfolgt und geahndet werden. Neben dem unter 3.2 genannten Vorgehen bei Verdachtsfällen können disziplinar- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Diese können sein (je nachdem, ob es sich um Beschäftigte oder Studierende handelt):

- mündliche oder schriftliche Belehrung der belasteten Person
- schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Geldbuße, Gehaltskürzung, Aberkennung des Ruhegehalts
- Versetzung, Suspendierung, Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Exmatrikulation
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

5. Verschwiegenheit und Datenschutz

Für alle Beratungsgespräche gilt eine vertrauliche Behandlung der Vorfälle und der damit verbundenen Informationen, soweit keinerlei gesetzliche Verpflichtungen dem entgegenstehen.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sind die einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und ggf. Einwilligungserklärungen einzuholen.

6. Sensibilisierung- und Präventionsmaßnahmen

Zur entsprechenden Sensibilisierung aller Mitglieder der KU wird dieser Leitfaden in geeigneter Form publiziert, um Fragen rund um ein inklusives, respektvolles, faires, religionssensibles, wertorientiertes und partnerschaftliches Verhalten aller Mitglieder und Gäste der KU positiv zu verfestigen und dauerhaft weiterzuentwickeln. Über die konkrete Beratung hinaus unterstützt die KU ihre Beschäftigten und Studierenden zudem durch gezielte Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für und Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie sonstiger an der KU nicht tolerierter Verhaltensweisen. Das Sportzentrum bietet Kurse zur Selbstverteidigung für Studierende und Mitarbeitende der KU.

Die Präsidentin

gez. Prof. Dr. Gabriele Gien

Anlagen:

- Dokumentation eines Vorfalls an der KU
- Schweigepflichtentbindungserklärungen, Datenschutz und Einverständniserklärung

[Der Leitfaden wurde durch die Hochschulleitung am 22.10.2024 in seiner aktualisierten Form verabschiedet und zur Veröffentlichung freigegeben.]

Anlage 1:

Dokumentation eines Vorfalles an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

1. Allgemeine Angaben

- 1.1 Eingang der Mitteilung am _____
- 1.2 bei welcher Stelle? _____
- 1.3 betroffene Person: Name _____
- 1.4 Abteilung: _____
- 1.5 Student/-in mit Immatrikulationsnummer: _____

2. Sind wir die erste Anlaufstelle, an die Sie sich mit Ihrem Anliegen wenden?

- ja
nein, ich habe mich bereits an folgende Person / Anlaufstelle gewendet:

3. Ermittlung des Sachverhalts bzw. Gegenstands der Beschwerde aus Sicht der betroffenen Person

- 3.1 Was ist passiert aus Sicht der betroffenen Person?

- 3.2 Wann und wo erfolgte der Vorfall? _____

- 3.3 Wer hat den Vorfall initiiert? _____

- 3.4 Fühlt sich der/ die Betroffene diskriminiert aufgrund

- Lebensalter
- Geschlecht
- Sexueller Identität
- Religion/ Weltanschauung
- Behinderung
- Ethnischer Herkunft
- Sozialer Herkunft
- Familienstatus
- Chronischer Krankheiten
- Anderes

- 3.5 Handelt es sich bei dem Vorfall um eine

- Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Mobbing
- Cybermobbing
- Stalking
- Sonstiges

- 3.6 Gibt es Zeugen oder sonstige Nachweise (Bilder, Unterlagen, Screenshot o.ä.)

3.7 Wurde die belastete Person auf den Vorfall angesprochen? Von wem, wann und wo?

3.8 Welche Stellungnahme gab die belastete Person ab? Mündlich/schriftlich?

3.9 Welche Gründe für das beschriebene Verhalten trägt die belastete Person vor?

3.10 Hat die belastete Person andere Personen in den Vorfall einbezogen? Falls ja, wen, wann und wo?

4. Stellungnahme der belasteten Person

4.1 Stellungnahme der belasteten Person einholen bis zum

4.2 schriftlich oder mündlich

4.3 Falls mündliche Stellungnahme: Was ist aus Sicht der belasteten Person vorgefallen?

4.4 Welche Gründe trägt er/sie vor?

4.5 Wurde er/sie wegen des Vorfalls angesprochen oder erfolgte eine sonstige Reaktion von dritter Seite auf den Vorfall?

4.6 Welche Zeugen, Dokumente oder sonstige Nachweise liegen vor?

5. Prüfung des Sachverhalts und Gesprächsvermittlung

5.1 Die betroffene Person ist zu einem Gespräch mit der belasteten Person bereit und wünscht, dass folgende Personen bei diesem Gespräch mit anwesend sind:

5.2 Die belastete Person ist zu einem Gespräch mit der betroffenen Person bereit und wünscht, dass folgende Personen bei diesem Gespräch mit anwesend sind:

5.3 Ergebnis des Gesprächs

Anlage 2:

Schweigepflichtentbindung, Datenschutz und Einverständniserklärung

Die beteiligten Parteien erklären sich ausdrücklich damit einverstanden, dass ihre personenbezogenen Daten, die anlässlich des betreffenden Vorfalles erhoben werden, für den Zweck der Aufklärung des Vorfalles verarbeitet werden und im Rahmen dessen an andere Stellen innerhalb der Universität weitergegeben werden können.

Selbstverständlich werden diese Daten mit entsprechender Sensibilität behandelt. Sie werden nicht für weitere Zwecke als die vorbenannten verwendet.

Ort, Datum und Unterschrift der beteiligten Person(en)

Datenschutzhinweis zur Datenverarbeitung bei Anlaufstellen der KU:

Wir verarbeiten die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß § 6 Abs. 1 Buchstabe b KDG.

Ihre Einwilligung und Datenbereitstellung ist freiwillig. Eine Verweigerung oder ein Widerruf der Einwilligung ist mit keinen Nachteilen für Sie verbunden.

Ihre Einwilligung können Sie jederzeit gegenüber dem Verantwortlichen für die Datenverarbeitung widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt jedoch nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

Gemäß dem Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz können Sie von der KU Auskunft gem. § 17 KDG darüber verlangen, welche personenbezogenen Daten, die Sie betreffen, von der KU verarbeitet werden und Berichtigung/Vervollständigung gem. § 18 KDG verlangen, falls die Daten unrichtig oder unvollständig sind.

Auch können Sie die Löschung gem. § 19 KDG oder die Einschränkung der Verarbeitung gem. § 20 KDG der Sie betreffenden personenbezogenen Daten verlangen oder Widerspruch gem. § 23 KDG gegen bestimmte Datenverarbeitungen einlegen.

Zudem steht Ihnen das Recht auf Datenübertragbarkeit gem. § 22 KDG zu.

Sollten Sie von den genannten Rechten Gebrauch machen, prüft der Verantwortliche, ob die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Weiterhin besteht ein Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsicht (Gemeinsame Datenschutzaufsicht der bayerischen (Erz-)Diözesen, Kapellenstr. 4, 80333 München).

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) findet nicht statt.

Ihre Daten werden solange gespeichert, wie dies für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist.

Verantwortlicher für die Datenverarbeitung: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Ostenstraße 26, 85072 Eichstätt, info@ku.de.

Datenschutzbeauftragter der KU: Herr Ziar Kabir SCOCON:SULT GmbH, Hauptstraße 27, 53604 Bad Honnef, E-Mail: [info\(at\)sco-consult.de](mailto:info(at)sco-consult.de).