



Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Gewalt

– „Grenzen wahren“ –

Vom 15. April 2024

– Beschlossen vom Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg
in seiner Sitzung am 29. November 2023 –

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Ziele.....	4
§ 3 Definitionen.....	4
§ 4 Ansprechpersonen	6
§ 5 Grundsätze.....	7
§ 6 Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung.....	8
§ 7 Inkrafttreten.....	10

Präambel

¹Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg setzt sich für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ein, um so ein gesundheitsförderliches und von Zufriedenheit geprägtes Arbeits- und Studienklima zu schaffen. ²Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt sowie Grenzverletzungen aufgrund der geschützten Dimensionen und Merkmale

„Alter“

„Behinderung und chronische Erkrankung“

„Elternschaft und Fürsorgepflichten“

„Ethnische Herkunft oder rassische Zuschreibungen“

„Geschlecht und Geschlechtsidentität“

„Religion- und Weltanschauung“

„soziale Herkunft“ sowie

„Zuschreibungen aufgrund der Hautfarbe oder des Aussehens“

gefährden dieses Arbeits- und Studienklima. ³Der Zweck dieser Richtlinie ist es, für Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt sowie Grenzverletzungen zu sensibilisieren sowie Maßnahmen und Verfahrenswege für Prävention und Intervention festzulegen. ⁴Die Richtlinie dient der Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen, welche wichtige Voraussetzungen für den Erfolg der Universität und die Zufriedenheit aller Universitätsmitglieder sind.

§ 1

Geltungsbereich

¹Die vorliegende Richtlinie gilt für alle Mitglieder an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Sinne des Art. 19 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) in Verbindung mit §§ 67 bis 70 der Grundordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in der jeweils gültigen Fassung sowie die nachfolgend aufgeführten Personengruppen. ²Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sind gemäß Art. 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BayHIG insbesondere die an ihr nicht nur vorübergehend oder gastweise gemäß Art. 53 Abs. 4 BayHIG hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Promovierenden, die sonstigen an der Hochschule tätigen Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmende sowie die Studierenden.

³Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sind zudem gemäß Art. 19 Abs. 1 Sätze 3 und 4 BayHIG Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten, außerplanmäßige Professorinnen und

Professoren, Lehrbeauftragte, nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätige, entpflichtete und im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren sowie Personen, denen die Würde einer Ehrensatorin oder eines Ehrensators, einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers oder eines Ehrenmitglieds der Universität verliehen ist. ⁴Die Richtlinie gilt zudem für Personen, die gemäß § 67 Abs. 3 der Grundordnung der Universität an dem Graduiertenzentrum Trimberg Research Academy (TRAc) registriert sind, im Rahmen einer Promotion oder Habilitation wissenschaftliche Leistungen im Sinne des Art. 73 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BayHIG erbringen oder für die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ein Stipendium erhalten. ⁵Die Richtlinie gilt weiterhin für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen mit einer Zweitmitgliedschaft gemäß § 69 der Grundordnung der Universität. ⁶Die Geltung der Richtlinie erstreckt sich zudem auf alle Nutzerinnen und Nutzer der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sowie Personen, die sich nur vorübergehend und gastweise an der Universität befinden.

§ 2

Ziele

¹Die Richtlinie soll dazu beitragen, ein gesundes Arbeits- sowie Lehr- und Lernklima zu schaffen und zu erhalten. ²Sie verpflichtet zur Einhaltung der nachfolgend genannten Grundsätze. ³Die Richtlinie soll vorbeugend wirken, indem sie sensibilisiert und informiert, beispielsweise über die Ahndung von diskriminierendem Verhalten. ⁴Darüber hinaus wirkt sie unterstützend, wenn Fälle von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt oder Grenzverletzungen eintreten.

§ 3

Definitionen

(1) Belästigung

Belästigung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(2) Sexualisierte Belästigung

¹Sexualisierte Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. ²Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes; ferner unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. ³Der hier verwendete Begriff der sexualisierten Belästigung orientiert sich an § 3 Abs. 4 des

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), erfasst aber auch strafrechtlich relevantes Verhalten nach dem Strafgesetzbuch (StGB) und weiteren gesetzlichen Regelungen.

(3) Diskriminierung

¹Diskriminierung setzt die Würde eines Menschen herab und schränkt dessen Rechte und Freiheiten ein. ²Sie umfasst jede nicht gerechtfertigte Benachteiligung einer Person, die auf einem Faktor beruht, den die betreffende Person nicht selbst durch eine eigene Leistung beeinflussen kann. ³Auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person auf Grundlage eines in der Präambel genannten Merkmals gilt als Diskriminierung. ⁴Die Richtlinie umfasst unmittelbare sowie mittelbare Formen der Diskriminierung aufgrund der in der Präambel genannten Dimension und Merkmale. ⁵Eine unmittelbare (direkte) Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in der Präambel genannten Dimensionen und Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ⁶Eine mittelbare (indirekte) Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in der Präambel genannten Dimensionen und Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen. ⁷In dieser Richtlinie geschützte Personen dürfen nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligt werden. ⁸Gleiches gilt für Personen, die die betreffende Person hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen. ⁹Eine Diskriminierung nach Abs. 5 und 6 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung entlang der Regelungen des AGG durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.

(4) Mobbing

¹Mobbing kann verstanden werden als der systematische, zielgerichtete, wiederholte und über einen längeren Zeitraum stattfindende Angriff auf die physische und/oder psychische Integrität eines Menschen, mit dem Ziel, die betroffene Person auszugrenzen, sie zu schikanieren und ihr Leid zuzufügen. ²Unter Mobbing fallen eine Vielzahl von Handlungen wie beispielsweise aktive, körperliche Mobbinghandlungen (körperliche Gewalt, Diebstahl oder Beschädigung von Gegenständen der betroffenen Person) sowie passive, psychische Mobbinghandlungen (das Vorenthalten von Informationen, Ausgrenzungen, Lächerlichmachen, Erniedrigungen, Beleidigungen, Ghosting, Gaslighting, Ignorieren, verletzendes Bemerkens, das Erfinden von Gerüchten, die Androhung von Gewalt).

(5) Stalking

Unter Stalking wird das willentliche und wiederholte, beharrliche Verfolgen oder die Belästigung einer Person verstanden, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann, vgl. § 238 StGB.

(6) Gewalt

¹Gewalt bezeichnet jeden körperlichen und/oder seelischen Zwang gegenüber Menschen sowie alle bewussten, absichtlichen Handlungen, die Menschen, Tiere oder Dinge schädigen. ²Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen.

§ 4

Ansprechpersonen

(1) Für Beratungen stehen folgende geschulte Anlaufstellen zur Verfügung:

1. die Ansprechperson für Antidiskriminierung
2. Die Ansprechperson für Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
3. die Beauftragten der Fakultäten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
4. das Familienbüro
5. die Gleichstellungsbeauftragten
6. das Graduiertenzentrum Trimberg Research Academy
7. die Mitglieder der Konfliktkommission
8. der Personalrat
9. die Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung
10. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
11. die Zentrale Studienberatung

(2) Im Rahmen der Beratung informiert die Beratungsstelle bzw. die beratende Person über Möglichkeiten und Maßnahmen der Konfliktbewältigung, über Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, über interne und externe Unterstützungsangebote sowie über das Beschwerdeverfahren.

(3) ¹Betroffene oder Dritte können sich auch an die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten oder jede andere Person ihres Vertrauens wenden. ²Betroffene

werden ermutigt, das Gespräch zu suchen, und können selbst wählen, an welche Beratungsstelle bzw. welche Ansprechperson sie sich wenden möchten.

(4) ¹Alle Personen, an die sich Betroffene oder Ratsuchende wenden, sind verpflichtet, die in diesem Zusammenhang erlangten Informationen vertraulich zu behandeln. ²Sie können nur mit Zustimmung der ratsuchenden Person konkrete weitere Schritte einleiten.

(5) ¹Eine Übersicht über verschiedene interne und externe Beratungsangebote ist in den Konfliktleitsystemen für Studierende und Beschäftigte der Universität hinterlegt. ²Die universitätsinternen Beratungsstellen beraten entlang der vorliegenden Richtlinie „Grenzen wahren.“

§ 5

Grundsätze

(1) ¹Alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg legen Wert auf einen toleranten und respektvollen Umgang miteinander und tragen Verantwortung dafür, dass Belästigungen, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Gewalt nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Grenzverletzung betrachtet und behandelt werden. ²Sie sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und sollen an der Einhaltung eines guten Arbeits- und Studienklimas mitwirken. ³Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. ⁴Die Persönlichkeit jedes Mitglieds ist zu respektieren und dessen Würde zu achten. ⁵Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen. ⁶Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Gewalt stellen eine Verletzung der persönlichen Integrität dar. ⁷Betroffene Personen werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und sich bei einer in § 4 Abs. 1 genannten Stellen beraten zu lassen. ⁸Bemerkt ein Mitglied der Otto-Friedrich-Universität eine der oben benannten Vorgehensweisen, ist es gehalten, sich an eine der unter § 4 Abs. 1 genannten Stellen zu wenden.

(2) ¹Vorgesetzte sorgen für ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. ²Sie treffen angemessene und geeignete Maßnahmen, um Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt und Grenzverletzungen vorzubeugen. ³Vorgesetzte sorgen dafür, dass Berichten von und Hinweisen auf Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt und Grenzverletzungen unverzüglich nachgegangen wird. ⁴Sie beraten und unterstützen Betroffene.

(3) ¹Die Universität ist über das AGG verpflichtet, geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt und Grenzverletzungen zu ergreifen und das Recht aller in § 1 genannten Personen auf Gleichbehandlung zu schützen. ²Dies zeigt sie durch ihr eigenes Auftreten sowie durch Aufklärung und Schulung ihrer Mitglieder. ³Aus ihrer Fürsorgepflicht

obliegt der Universität zudem der Schutz aller in § 1 genannten Personen und die Ahndung in konkreten Fällen von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Gewalt im Rahmen der unter § 6 benannten Maßnahmen, soweit die Universität auf Vorkommnisse aufmerksam gemacht wurde. ⁴Personen, die sich gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Stalking oder Gewalt entsprechend dieser Richtlinie wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).

§ 6

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung

(1) Maßnahmen zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt und Grenzverletzungen:

– Beratung und Unterstützungsmaßnahmen der Ansprechpersonen (nach § 4):

Vertrauensvolle, ressourcen- und lösungsorientierte Beratung, Hilfestellung, Entlastung sowie Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, potentiell Betroffene sowie Zeuginnen und Zeugen.

1. Vermittlung in Konfliktsituationen, beispielsweise durch mediierte Gespräche. (Bei einer Mediation handelt es sich um ein strukturiertes Verfahren, bei dem die Konfliktparteien mit Hilfe einer neutralen, mediiierenden Person freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.)
2. Weitervermittlung der ratsuchenden Person an universitätsinterne oder –externe Dritte im Rahmen einer Verweisberatung.
3. Einleitung von Maßnahmen im Einvernehmen mit den Betroffenen.
4. Auf Wunsch der betroffenen Person Begleitung bei weiteren Schritten.

– Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, Ahndung und Sanktionen:

1. Bereitstellung von Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten, zur Beschwerdestelle sowie dem Ablauf eines Beschwerdeverfahrens.
2. Auf Wunsch der betroffenen Person Begleitung bei einem eventuellen Beschwerdeverfahren.
3. Die Beratungsstellen können lediglich zu einer Beschwerde beraten; sie können selbst keine Sanktionen, Ahndungen, arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen erlassen.
4. Die Beratungsstellen sind keine Beschwerdestellen.
5. Der Ablauf eines Beschwerdeverfahrens sowie die Beschwerdestellen sind in der „Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung, Benachteiligung

und (sexualisierter) Belästigung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg“ festgeschrieben.

(2) Einrichtung von Arbeits- und Intervisionsgruppen:

– Arbeitsgruppe „Grenzen wahren“:

¹Die Arbeitsgruppe „Grenzen wahren“ besteht aus der Ansprechperson für Antidiskriminierung, der Ansprechperson für Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, der Referentin der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, der beauftragten Person für Schwerbehinderte, einer bzw. einem Gleichstellungsbeauftragten, einem Mitglied der Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung sowie der bzw. dem Vorsitzenden des Personalrats und einem Mitglied der Personalabteilung. ²Die Arbeitsgruppe trifft sich einmal pro Semester. ³Die Arbeitsgruppe wird geleitet von der Ansprechperson für Antidiskriminierung. ⁴Die Treffen werden von der Ansprechperson für Antidiskriminierung einberufen. ⁵Ziele und Inhalte der Treffen sind das Monitoring von Beratungs- und Beschwerdefällen, das Ermitteln von Sensibilisierungs- und Präventionsbedarfen, die Entwicklung und Evaluation von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, die Entwicklung und Evaluation von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, das Ermitteln des Bedarfs für Schulungen, Weiterbildungen und Interventionen sowie das Erfassen von Weiterentwicklungsperspektiven für die Richtlinie „Grenzen wahren“.

– Arbeitsgruppe „Beratung“:

¹Die Arbeitsgruppe „Beratung“ besteht aus allen in § 4 genannten Beratungspersonen und –institutionen. ²Die Arbeitsgruppe trifft sich einmal pro Semester. ³Die Treffen werden von der Ansprechperson für Antidiskriminierung einberufen. ⁴Ziel und Inhalte der Treffen sind der regelmäßige Austausch der beratenen Personen bzw. Institutionen sowie das Ermitteln des Bedarfs für Schulungen, Weiterbildungen und Interventionen.

– Kollegiale Beratung (Intervision):

¹Moderierte Interventionen für Beratungspersonen finden nach Bedarf statt. ²Die Interventionstreffen werden von der Ansprechperson für Antidiskriminierung organisiert.

(3) Positive Maßnahmen:

Sensibilisierung und Prävention:

1. Bereitstellung und regelmäßige Aktualisierung von Informationen zu den Themen Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking, Gewalt und Grenzverletzungen.
2. Bereitstellung und regelmäßige Aktualisierung von Informationen zu Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.
3. Angebot von Schulungs- und Informationsveranstaltungen für alle Mitglieder der Universität.
4. Angebot von Schulungs- und Informationsveranstaltungen zu Gewaltprävention.
5. ¹Verpflichtende Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Universitätsmitglieder mit Leitungsaufgaben, Vorgesetzten- und Ausbildungsfunktion sowie Personen und Stellen mit Beratungsaufgaben. ²Geeignete Schulungskonzepte werden von der Arbeitsgruppe „Grenzen wahren“ identifiziert. ³Die Universität stellt in ausreichendem Maße finanzielle Mittel zur Durchführung von Schulungen und zur Erarbeitung eines geeigneten Online-Schulungskonzepts zur Verfügung. ⁴Die Arbeitsgruppe „Grenzen wahren“ ist hierbei insbesondere zuständig für:
 - a) Das Monitoring und die Auswertung der Beratungs- und Beschwerdefälle.
 - b) Die Entwicklung, Weiterentwicklung und Evaluation von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen.
 - c) Das Erstellen eines jährlichen Berichts für die Universitätsleitung und den Senat mit einem Überblick des Fallmonitorings sowie mit Angaben zur Wirksamkeit der Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen.

§ 7

Inkrafttreten

¹Diese Richtlinie tritt am 16. April 2024 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Richtlinie in der Fassung des Senatsbeschlusses vom 12. Juli 2017 außer Kraft.

Bamberg, den 15. April 2024

gez.

Prof. Dr. Kai Fischbach
Präsident