

Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Präambel

Auf Grund des § 1 Abs. 3 der Satzung der Katholischen Hochschule Mainz vom 19. Mai 2003, zuletzt geändert am 03. November 2011, hat der Senat der Katholischen Hochschule Mainz (KH) am 01.06.2022 die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beschlossen. Sie wurde von der Gesellschafterversammlung der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaft und Bildung mbH Mainz am 17. Februar 2023 genehmigt.

§ 1 GRUNDSÄTZE

1. Die Katholische Hochschule Mainz fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Menschen jeglichen Geschlechts auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Praktika, Dienstleistung, Forschung und Weiterbildung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden jeglichen Geschlechts und auf eine gute Arbeitsatmosphäre. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stören das Arbeitsklima erheblich und nachhaltig. Die Katholische Hochschule Mainz hat es sich daher zum Ziel gesetzt, ihre Angehörigen vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen. Die vorliegende Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt soll der konkret betroffenen Person mögliche Wege und Maßnahmen aufzeigen, die im Falle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt geboten sind. Die weitergehenden Bestimmungen des AGG bleiben von der vorliegenden Ordnung unberührt.
2. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten aller Angehörige der Hochschule sowie eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebes dar.
3. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, dass nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern darüber hinaus auch die Gesundheit der betroffenen Person schädigen kann.
4. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Ordnung festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten wird der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begegnet.
5. Die Diskriminierung sexueller Orientierung ist rechtswidrig. Deshalb übernimmt die Katholische Hochschule Mainz innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht des Menschen auf sexuelle Orientierung jederzeit respektiert und gewahrt wird.
6. Alle Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleibt, beziehungsweise abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

§ 2 ANWENDUNGSBEREICH

Diese Ordnung gilt für alle Angehörigen der Hochschule (Satzung § 5 Abs. 1) und alle ihnen gleichgestellten Personen (Satzung § 5 Abs. 2). Diese Ordnung gilt nur für die Aktivitäten /

das Verhalten im Hochschulkontext. Sie findet auch in den Praktika, die Bestandteil des Studiums sind, Anwendung. Die Katholische Hochschule Mainz gibt den Praxiseinrichtungen diese Ordnung zur Kenntnis mit der Bitte um Beachtung.

§ 3 BEGRIFFE

1. Sexualisierte Gewalt ist jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung einer Person eingreift, sich über ihren Willen hinwegsetzt ohne nach ihrer Zustimmung und ihrem Wohlergehen zu fragen. Der Begriff sexualisierte Gewalt umfasst ganz unterschiedliche Handlungen mit sexuellem Bezug von verschiedenen Formen sexueller Belästigung, über Nötigung bis hin zu Vergewaltigung und Sexualmord.
2. Sexualisierte Belästigung am Studien-, Praktikums- oder Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, welches die Würde von Angehörigen der Hochschule und Studierende verletzt. Es handelt sich immer um ein einseitiges, von der betroffenen Person unerwünschtes Verhalten, das verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Art sein kann. Dazu gehören zum Beispiel
 - sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie darüber hinaus
 - sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts,
 - sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
 - entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
 - Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
 - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
 - Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.
3. Sexualisierte Diskriminierung sind alle Verhaltens- und Handlungsweisen die wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität andere Personen benachteiligen.
4. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind vor allem eine Form der Ausübung von Macht. Besonders schwerwiegend sind sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell mit der Konsequenz persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Auswirkungen erfolgen.

§ 4 PRÄVENTION

1. Die Katholische Hochschule Mainz verpflichtet sich, vorbeugende Maßnahmen zu treffen, um ihre Angehörigen vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu schützen. Diesem Ziel dienen
 - die Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen,
 - die Sensibilisierung für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz,
 - Beratungsangebote für alle Hochschulangehörige,
 - Fortbildungen zum Thema sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt für das gesamte Personal,
 - die Ernennung von Ansprechpersonen,
 - die Einrichtung eines Beschwerdegremiums.

2. Die Katholische Hochschule Mainz ermutigt alle Betroffenen, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zu wehren.
3. Alle Hochschulangehörige, die erleben, dass andere diskriminiert oder belästigt werden, sind aufgefordert, die betroffene Person auf ihre Rechte hinzuweisen und über die Beratungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten zu informieren.

§ 5 ANSPRECHPERSONEN

1. Der Senat ernennt jeweils ein weibliches und ein männliches Mitglied der Administration, der Studierendenschaft und des wissenschaftlichen Personals zu Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt. Die Ernennung erfolgt für maximal drei Jahre und kann wiederholt werden.
2. Weitere Ansprechpersonen sind der Berater/die Beraterin der Psychologischen Beratungsstelle, sowie die Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten.
3. Die Hochschule veröffentlicht die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen auf hochschulübliche Weise.
4. Die Ansprechpersonen sind nicht weisungsgebunden, sofern sie im Sinne dieser Ordnung handeln.
5. Betroffene können sich auch unmittelbar an die Hochschulleitung wenden.

§ 6 ERSTGESPRÄCH

1. Niemand muss sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt hinnehmen.
2. Die betroffene Person hat das Recht, sich bei den in § 5.1 und § 5.2 genannten Ansprechpersonen oder bei der Hochschulleitung zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 sexualisiert belästigt oder diskriminiert fühlt. Sie kann eine Person ihres Vertrauens bevollmächtigen, die Beschwerde vorzubringen, sofern sie ihre Anonymität wahren will.
3. Die Ansprechperson hört die betroffene bzw. die bevollmächtigte Person an und berät hinsichtlich der Schutzmöglichkeit der betroffenen Person und des weiteren Vorgehens.
4. Die Beratung erfolgt streng vertraulich. Informationen über die beschwerdeführende Person oder über die beschuldigte Person dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben werden oder anderweitig verwendet werden.
5. Das weitere Vorgehen erfolgt ausschließlich im Einvernehmen mit der betroffenen Person.
6. Die betroffene Person hat das Recht, über das Beschwerdegremium das formelle Beschwerdeverfahren (§ 8) einzuleiten. Die Ansprechperson weist die betroffene bzw. die bevollmächtigte Person ausdrücklich auf dieses Recht hin.
7. Unter strikter Wahrung der Anonymität informiert die Ansprechperson umgehend den Rektor/die Rektorin über jede Beschwerde, auch darüber, ob die betroffene Person die Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens beantragt.
8. Falls die betroffene Person die Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens beantragt, setzt der Rektor/die Rektorin innerhalb von einer Woche das Beschwerdegremium über den Fall in Kenntnis.
9. Für die beschuldigte Person gilt bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

§ 7 BESCHWERDEGREMIIUM

1. Für die Durchführung des Beschwerdeverfahrens (§ 8) ist das Beschwerdegremium der Katholischen Hochschule Mainz verantwortlich. Es setzt sich zusammen aus der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, Rektor bzw. Rektorin und einem weiteren Mitglied der Katholischen Hochschule Mainz, das vom Senat gewählt wird. Die Ernennung des weiteren Mitglieds erfolgt für maximal drei Jahre und kann wiederholt werden. Im Falle der Verhinderung greift die Vertretungsregelung der Satzung. Im Gremium soll mindestens eine Frau und ein Mann Mitglied sein.
2. Das Beschwerdegremium ist verpflichtet, bei Eingang einer Beschwerde jedem Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung zu ergreifen.
3. Zuständig für die Koordination und Dokumentation aller Beschwerden von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule.

§ 8 DURCHFÜHRUNG DES BESCHWERDEVERFAHRENS

1. Das Beschwerdeverfahren verläuft vertraulich, aber nicht mehr anonym. Das Beschwerdegremium ist zum größtmöglichen Schutz der betroffenen Person verpflichtet.
2. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift bei einem Mitglied des Beschwerdegremiums einzureichen und wird von diesem dem Gremium zur Kenntnis gegeben. Sie soll die als belästigend, diskriminierend oder gewalttätig empfundenen Ereignisse beschreiben und etwaige Beweismittel benennen. Sie soll beinhalten, welche anderen Personen bereits Kenntnis von dem Ereignis haben.
3. Das Gremium hört die betroffene Person an. Von dieser Anhörung wird ein Protokoll angefertigt, das der beschwerdeführenden Person zur Durchsicht vorgelegt und von ihr unterschrieben wird.
4. Die betroffene Person kann der Weiterführung des Beschwerdeverfahrens schriftlich widersprechen. In schwerwiegenden Fällen, vor allem, wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sein könnten, wird das Verfahren ohne Beteiligung der beschwerdeführenden Person weitergeführt, damit Maßnahmen zum Schutz der gefährdeten Personen ergriffen werden können.
5. Das Beschwerdegremium fordert die beschuldigte Person auf, innerhalb von zwei Wochen zur Beschuldigung mündlich oder schriftlich Stellung zu nehmen. Wenn für eine sachgerechte Einlassung oder Verteidigung der/des Beschuldigten die Anonymität der Beschwerde führenden Person nicht gewahrt werden kann, wird die betroffene Person vorab darauf hingewiesen. Die betroffene Person ist über die Stellungnahme der beschuldigten Person in Kenntnis zu setzen.
6. Das Beschwerdegremium kann Arbeitskollegen und -kolleginnen, Mitstudierende oder Vorgesetzte hinzuziehen, um den Sachverhalt zu ermitteln. Die Beschwerde führende Person ist über solche Hinzuziehungen zu informieren und kann ihnen widersprechen. Zum Schutz der Beschwerde führenden Person ist das Verfahren im Fall des Widerspruchs ohne Hinzuziehung der weiteren Personen fortzuführen.
7. Das Beschwerdegremium kann eine externe Fachberatung hinzuziehen, sofern die Beschwerde führende Person dem zustimmt.
8. Auf der Grundlage aller Erkenntnisse zum Sachverhalt entscheidet die Beschwerdestelle, ob es sich um einen Fall von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt in Sinne von § 3 dieser Ordnung handelt und welche

weiteren Maßnahmen zu ergreifen sind. Die betroffene und die beschuldigte Person sind über das Ergebnis der Entscheidung zu informieren.

9. Kommt das Beschwerdegremium auf der Grundlage der Sachverhaltserhebung mehrheitlich zu dem Ergebnis, dass es sich nicht um einen Fall sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt handelt, ist das Verfahren einzustellen.
10. Kommt das Beschwerdegremium mehrheitlich zu dem Ergebnis, dass es sich um einen Fall sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt handelt, werden Maßnahmen nach § 9 dieser Ordnung ergriffen.
11. Das Beschwerdeverfahren soll innerhalb von drei Monaten abgeschlossen sein.
12. Das Beschwerdegremium dokumentiert das gesamte Verfahren.

§ 9 MASSNAHMEN DER KATHOLISCHEN HOCHSCHULE MAINZ

1. Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt wird im Einzelfall geprüft, inwieweit vorläufige Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen werden müssen. Auf Antrag der betroffenen Person, kann das Beschwerdegremium den Rektor bzw. die Rektorin bitten, noch vor Abschluss des Beschwerdeverfahrens Maßnahmen zu treffen, die die Fortsetzung oder Wiederholung einer Diskriminierung oder Belästigung unterbinden.
2. Unter Berücksichtigung der Schwere des Vorfalls kann der betroffenen Person ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person und einem Mitglied der Beschwerdegremiums zur Klärung des Vorfalls angeboten werden. Die betroffene Person kann sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen. Auf Wunsch der betroffenen und der beschuldigten Person können Personen ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Das Mitglied des Beschwerdegremiums weist auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hin. Wenn beide Parteien zu einer Einigung kommen, ist das Verfahren abgeschlossen.
3. Kommt es nicht zu einer Einigung oder ist das Beschwerdegremium mehrheitlich der Überzeugung, dass der Vorfall zu gravierend für eine Einigung ist, empfiehlt das Gremium dem Rektor bzw. der Rektorin eine angemessene Maßnahme zu ergreifen. Die beteiligten Personen werden über die Entscheidung informiert.
4. Bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hat die Katholische Hochschule die Maßnahmen zu ergreifen, die im Einzelfall angemessen sind. Sie hängen von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Insbesondere können folgende Maßnahmen im Einzelfall ergriffen werden:
 - Maßnahmen mit arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Konsequenzen wie beispielsweise:
 - Abmahnung
 - Umsetzung
 - Versetzung
 - Kündigung oder Entlassung
 - Strafanzeige
 - Maßnahmen mit Konsequenzen für das Studium wie beispielsweise:
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - Ausschluss von der Übernahme delegierter Qualifizierungsverantwortung
 - Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der KH
 - Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung

- Hausverbot
 - Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des Hochschulgesetzes
 - Strafanzeige.
5. Die Rechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben davon unberührt.
 6. Die KH bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Hilfe zukommen zu lassen.

§ 10 Schutz Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener

Über die Regelungen dieser Ordnung hinaus sind Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene besonders zu schützen. Für sie kommt die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ der Deutschen Bischofskonferenz in ihrer jeweils vom Amtsblatt der Diözese Mainz veröffentlichten Fassung zur Anwendung.

§ 11 VERTRAULICHKEIT

1. Das gesamte Verfahren findet unter strikter Vertraulichkeit statt. Insbesondere die betroffene Person kann jederzeit die Beendigung des Verfahrens beantragen.
2. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgespräches gemäß § 6 Ziff. 2 dieser Ordnung gewahrt. In diesem Fall kann die betroffene Person sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
3. Die Identität der betroffenen Person darf grundsätzlich nur mit deren Einwilligung weitergegeben werden. Ansonsten darf die Identität nur aufgrund gesetzlicher Offenbarungspflichten weitergegeben werden.
4. Wird über ein Beratungsgespräch entsprechend § 6 hinaus, ein formelles Beschwerdeverfahren eingeleitet, kann von der beschuldigten Person, der die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt vorgeworfen wird, verlangt werden, dass ihr die Identität der betroffenen Person mitgeteilt wird. Dies jedoch nur seitens der Beschwerdegremiums und mit Kenntnis der betroffenen Person.
5. Es ist sichergestellt, dass seitens der Katholischen Hochschule Mainz der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den vorgenannten betroffenen Personen.
6. Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten werden beim Rektor/bei der Rektorin schriftlich oder elektronisch verarbeitet und aufbewahrt. Die Unterlagen sind vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung der Hochschule zulässig. Der betroffenen Person steht ein Auskunftsrecht über die sie betreffenden verarbeiteten und gespeicherten Daten zu.

§ 12 QUALITÄTSMANAGEMENT

1. Die Qualitätsbeauftragte der Hochschule trägt Verantwortung dafür, dass diese Ordnung als Teil des Qualitätsmanagements kontinuierlich kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt wird. Dabei arbeitet sie mit der Präventionsstelle des Bistums Mainz als externe Ansprechpartnerin zusammen.

2. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet alle zwei Jahre dem Senat über ihre Tätigkeit im Sinne dieser Ordnung. Dabei sind alle Informationen über Ereignisse und beteiligte Personen soweit zu anonymisieren, dass keinerlei Rückschlüsse auf die Beteiligten möglich sind.

§ 13 IN-KRAFT-TRETEN UND BEKANNTGABE

1. Die Ordnung tritt am 17. Februar 2023 mit der Genehmigung der Gesellschafterversammlung in Kraft.
2. Die Ordnung wird hochschulintern veröffentlicht und bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.

Mainz, den 17. Februar 2023

Prof. Dr. Ulrich Papenkort
Rektor