



---

## Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Katholischen Stiftungshochschule München vom 09.03.2021

---

Die Katholische Stiftungshochschule für angewandte Wissenschaften München (KSH München), Hochschule der Kirchlichen Stiftung des öffentlichen Rechts „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“ erlässt folgende Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der KSH München:

### Präambel

Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder zu fördern und unterstützt Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeits- und Lernklima schaffen und erhalten. Sie tritt aktiv gegen jedwede Art der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrenden ein. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder im Sinne des Grundgesetzes.

### § 1 Allgemeine Grundlagen

- (1) Diese Richtlinien dienen dem Schutz aller Mitglieder der Hochschule gemäß § 12 der Verfassung der KSH München sowie Gästen und Teilnehmer\*innen von Veranstaltungen der Hochschule vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und legen hierfür klare Strukturen und Verfahrensabläufe fest.
- (2) Die Hochschule verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.
- (3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte, der Würde und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen dar. Sie finden im alltäglichen Umgang, im dienstlichen Umfeld sowie im Studienalltag statt. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu Angstzuständen und ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten dar.
- (4) Alle Hochschulmitglieder wirken darauf hin, dass sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben. Die zuständigen Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben und in jedem Fall als Rechtsverletzungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betrachtet und behandelt werden.
- (5) Alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringt, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Hochschulbereich zu respektieren.

### § 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien gelten für alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere auch jene, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Hochschule gebunden sind und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht oder nicht ausreichend erfasst werden.

- (2) Diese Richtlinien finden auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied der Hochschule ist.
- (3) Zum Schutz von Pflichtpraktikant\*innen in den Praxiseinrichtungen soll die Hochschule auf eine Selbstverpflichtung der Praxispartner\*innen hinwirken. Die Praxispartner sollen diese Richtlinien zur Kenntnisnahme erhalten und aufgefordert werden, eigene Schutzkonzepte vorzulegen.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen / Formen**

- (1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft.
- (2) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind:
  - a) sexualisierter und herabwürdigender Sprachgebrauch z. B. in Verallgemeinerungen, Witzen oder Sprüchen,
  - b) entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
  - c) unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
  - d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexueller Darstellungen, die mit entwürdigender Absicht der/des Präsentierenden gezeigt werden,
  - e) unerwünschte Körperkontakte,
  - f) unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
  - h) das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen (Nachstellen) gegen den Willen der Betroffenen,
  - i) Vergewaltigung.
- (3) Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die betroffene Person ein besonderes Gewicht zuzumessen.
- (4) Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehre, Studium und Prüfungen zu Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung einzuhalten. Gleiches gilt für praktische Übungen im Rahmen von Lehrveranstaltungen, bei denen insbesondere bei Lehrformaten mit Körperkontakt Grenzen einzuhalten sind.
- (5) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind besonders schwerwiegend. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

### **§ 4 Prävention**

- (1) Die Hochschule informiert ihre Mitglieder über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und soll dafür Sorge tragen, dass insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung und Lehrende Sensibilität aufweisen und die notwendigen Kompetenzen im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entwickeln. Die Hochschule informiert ihre Führungskräfte, Personen mit Personalverantwortung sowie die Beratungs- und Beschwerdestellen über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.
- (2) An der Hochschule werden Beratungs- und Beschwerdestellen eingerichtet. Sie beraten und begleiten Fälle von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und haben die Aufgabe, gezielt für das Thema zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Sie stel-

len Informationsangebote zur Verfügung für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der/des Dienstvorgesetzten aufgeklärt wird. Sie sollen eine zielführende Bearbeitung von Beschwerden sicherstellen.

- (3) Betroffene sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.
- (4) Alle Mitglieder der Hochschule mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu berichten, sich an die in § 5 Abs.1 dieser Richtlinien genannten Personen zu wenden und Beschwerde an die Hochschulleitung zu richten. Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.
- (5) Alle Mitglieder der Hochschule, die Zeugen und Zeuginnen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden, sind aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und auf die Richtlinien und die Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten an der Hochschule zu weisen.
- (6) Bei der Planung und Realisierung von Um- und Neubauvorhaben wird der Sicherheitsbedarf der Mitglieder der Hochschule berücksichtigt. Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unverzüglich beseitigt.
- (7) Die Hochschule unterstützt im Rahmen der Verhältnismäßigkeit Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule und überprüft regelmäßig die Wirksamkeit dieser Maßnahmen.

## **§ 5 Beratungs- und Beschwerdestellen; Einleitung des Beschwerdeverfahrens**

- (1) Beratungs- und Beschwerdestellen für mittelbar oder unmittelbar Betroffene sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die/der Gleichstellungsbeauftragte für die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die psychosoziale Beratung, Ombudsstellen und die Behindertenbeauftragten. Betroffene können sich auch unmittelbar an die Hochschulleitung wenden. Davon unbenommen bleibt auch der dienstrechtliche Beschwerdeweg.
- (2) Betroffene haben die Möglichkeit, sich bei den Beratungs- und Beschwerdestellen beraten zu lassen und über die Beratungs- und Beschwerdestelle eine Beschwerde an die Vermittlungskommission der Hochschule zu richten. Sie können sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- (3) Die Beratungs- und Beschwerdestelle ist nicht an Weisungen gebunden, sofern sie verfahrenskonform im Sinne dieser Richtlinien handelt.
- (4) Beratung und Beschwerdeverfahren werden streng vertraulich geführt. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von beschwerdeführenden und beschuldigten Personen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden.
- (5) Es ist sicherzustellen, dass der beschwerdeführenden Person sowie ggfs. der Vertrauensperson und eventuellen Zeuginnen und Zeugen keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für alle zu ergreifenden Maßnahmen ist das Verursacherprinzip leitend. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der beschwerdeführenden Person und ggf. ihrer Vertrauensperson erfolgen.
- (6) Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Personen ist zu beachten, solange kein begründeter Verdacht festzustellen ist.

- (7) Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt die Ansprechperson der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gesprächs eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Die Beschwerde soll die als diskriminierend, belästigend oder gewaltsam empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (8) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die beschwerdeführende Person von der Beratungs- und Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren im Sinne dieser Richtlinien unter Beachtung des hierfür erstellten Formblatts informiert.
- (9) Betroffene haben das Recht, über die Beratungs- und Beschwerdestelle offiziell Beschwerde bei der Vermittlungskommission zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten (siehe Anlage 1). Die Beratungs- und Beschwerdestelle beruft dafür mit Einverständnis der beschwerdeführenden Person die Vermittlungskommission ein und setzt diese über die Beschwerde in Kenntnis.
- (10) Eine Weiterverfolgung seitens der Beratungs- und Beschwerdestelle bleibt aus, wenn die beschwerdeführende Person sich ausdrücklich schriftlich dagegen ausspricht. In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann das Beschwerdeverfahren ohne Beteiligung der beschwerdeführenden Person weitergeführt werden und die Präsidentin/ der Präsident Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinien auch ohne Einverständnis der beschwerdeführenden Person ergreifen.
- (11) Eine Anonymität der beschwerdeführenden Person gegenüber der beschuldigten Person kann im Beschwerdeverfahren in der Regel nicht mehr gewährleistet werden, wenn nach Einschätzung der Vermittlungskommission die Mitteilung des Namens der beschwerdeführenden Person für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unabdingbar ist oder berechnete Interessen der beschwerdeführenden Person nicht entgegenstehen. Die Beratungs- und Beschwerdestelle ist gehalten, die beschwerdeführende Person darauf hinzuweisen.

## **§ 6 Vermittlungskommission; Durchführung des Beschwerdeverfahrens**

- (1) Hat die Beratungs- und Beschwerdestelle im Einverständnis mit der beschwerdeführenden Person die Vermittlungskommission einberufen und damit das förmliche Beschwerdeverfahren in Gang gesetzt, hat die Vermittlungskommission zu klären, ob eine sexuelle Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt vorliegt.
- (2) Die Vermittlungskommission setzt sich zusammen aus der Ansprechperson, der Präsidentin oder dem Präsidenten und einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ist ein Mitglied der Vermittlungskommission befangen, wird es durch seine Stellvertretung vertreten bzw. durch ein anderes Mitglied der Beratungs- und Beschwerdestelle ersetzt.
- (3) Die Vermittlungskommission, die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erhalten hat, ist verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung zu ergreifen.
- (4) Das Beschwerdeverfahren soll innerhalb von drei Monaten zum Abschluss kommen. Ein Verfahrensabschluss liegt nach Durchführung einer Einigung im Sinne von Abs. 10 oder mit der Abgabe einer Empfehlung im Sinne von Abs. 13 vor.
- (5) Die Vermittlungskommission teilt der beschuldigten Person innerhalb von zwei Wochen nach Einberufung die gegen sie erhobenen Vorwürfe mit und fordert sie auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich oder mündlich im Rahmen eines persönlichen Gesprächs zu äußern; auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

Diese Frist soll zwei Wochen nicht überschreiten. Die beschwerdeführende Person wird über den Inhalt der Stellungnahme der beschuldigten Person in Kenntnis gesetzt.

- (6) Die Vermittlungskommission kann zudem weitere Personen als Zeuginnen bzw. Zeugen anhören und Beweismittel erfragen.
- (7) Ergeben die erhobenen Vorwürfe und die Stellungnahme gemäß Abs. 5 eine unklare oder widersprüchliche Sachlage, kann die Vermittlungskommission von den Beteiligten ergänzende Stellungnahmen erbitten oder persönliche Gespräche zur weiteren Sachverhaltsaufklärung führen.
- (8) Die Vermittlungskommission dokumentiert alle Gespräche und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und den aktuellen Sachstand.
- (9) Ist der Sachverhalt aufgeklärt, entscheidet die Vermittlungskommission innerhalb von zwei Wochen, ob es zu einem klärenden Gespräch und damit einer Einigung zwischen den Beteiligten kommen kann oder der Präsidentin oder dem Präsidenten empfohlen werden sollte, weitergehende sanktionierende Maßnahmen zu ergreifen.
- (10) Im Rahmen des Einigungsverfahrens ist ein persönliches Gespräch der beschwerdeführenden Person mit der Vermittlungskommission und der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt möglich. Eine Beendigung des Beschwerdeverfahrens ist im Rahmen einer Einigung möglich, wenn beide Parteien dem zustimmen. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen oder sie sich von dieser Vertrauensperson vertreten lassen. Die beschwerdeführende Person ist, wenn sie nicht selbst bei dem Gespräch anwesend ist, über den Inhalt und das Ergebnis des Gesprächs zu informieren. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.
- (11) Kommt eine Einigung nicht zustande oder kommt die Vermittlungskommission zu der Einschätzung, dass der Vorfall weitergehende Maßnahmen erfordert, trifft die Vermittlungskommission innerhalb von zwei Wochen eine Entscheidung darüber, ob ein begründeter Verdacht vorliegt oder nicht. Dies erfolgt in Form einer schriftlichen Stellungnahme.
- (12) Bietet die Sachverhaltsaufklärung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexualisierten Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wird das Verfahren beendet.
- (13) Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Vermittlungskommission der Präsidentin oder dem Präsidenten das Prüfungsergebnis mit und schlägt eine Empfehlung bzgl. der zu ergreifenden angemessenen Maßnahme nach § 7 dieser Richtlinien vor.
- (14) Die beschwerdeführende Person und die beschuldigte Person sowie die in diesem Falle involvierte Ansprechperson der Beratungs- und Beschwerdestelle sind über das Ergebnis der Prüfung zu informieren.
- (15) Die Präsidentin oder der Präsident kann auf Bitten der Vermittlungskommission zum Schutz der beschwerdeführenden Person Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Belästigungen, Diskriminierung und Gewalt in Absprache mit der beschwerdeführenden Person treffen.

## **§ 7 Maßnahmen**

- (1) Die Präsidentin oder der Präsident ist zuständig für die Einleitung der im Einzelfall angemessenen Maßnahmen nach Abs. 2. Maßnahmen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.
- (2) Die Präsidentin oder der Präsident kann unter Berücksichtigung der vom Vermittlungsausschuss empfohlenen Maßnahmen sowie den Umständen des Einzelfalls und der Art und Schwere des festgestellten Fehlverhaltens und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der beschwerdeführenden Person insbesondere folgende Maßnahmen ergreifen:
  - a) Mitarbeitende
    - o Durchführung eines Dienstgesprächs

- mündliche oder schriftliche Ermahnung
  - schriftliche Abmahnung
  - Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
  - Beantragung einer verhaltensbedingten Kündigung bei der Trägerin
  - Strafanzeige
  - b) Nebenberuflich Lehrende
    - mündliche oder schriftliche Ermahnung
    - Entzug des Lehrauftrags
    - Kündigung des Vertrages
    - Strafanzeige
  - c) Studierende
    - Verwarnung
    - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
    - Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule
    - Exmatrikulation
    - Hausverbot
    - Strafanzeige
  - d) Gäste und Teilnehmerinnen/Teilnehmer
    - Mündliche oder schriftliche Ermahnung
    - Hausverbot
    - Strafanzeige
- (3) Die Präsidentin oder der Präsident informiert in geeigneter Weise die beschwerdeführende Person, die Vertrauensperson, die Ansprechperson der Beratungs- und Beschwerdestelle und den Vermittlungsausschuss über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.

## **§ 8 Schutz der beschwerdeführenden und beschuldigten Personen**

- (1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt kann die Präsidentin/ der Präsident umgehend und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige angemessene Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person treffen, wenn diese es wünscht.
- (2) Die Namen von beschwerdeführenden und beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden, sondern nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungsbehörden preisgegeben werden. Der beschuldigten Person darf der Namen der beschwerdeführenden Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der beschwerdeführenden Person nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Übrigen hat die beschwerdeführende Person ein Recht auf Anonymität. Die beschwerdeführende Person kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- (3) Beschwerdeverfahren und Beratung werden streng vertraulich geführt. Lässt sich wegen gesetzlicher Verpflichtungen die Vertraulichkeit nicht aufrechterhalten, ist die beschwerdeführende Person davon unverzüglich zu unterrichten.
- (4) In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann auch ohne Einverständnis der beschwerdeführenden Person gehandelt werden.



Diese soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ihr geeigneter Schutz zugesichert werden. Die Ansprechperson ist in die Entscheidung mit einzubeziehen.

- (5) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde für die beschwerdeführende Person, ihre Vertrauensperson und evtl. Zeuginnen und Zeugen keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der beschwerdeführenden Person und ihrer Vertrauensperson erfolgen.
- (6) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.
- (7) Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beratungs- und Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt. Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. haben. Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. bei der Beratungs- und Beschwerdestelle ein Jahr aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

### **§ 9 Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der/des Gleichstellungsbeauftragten für die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

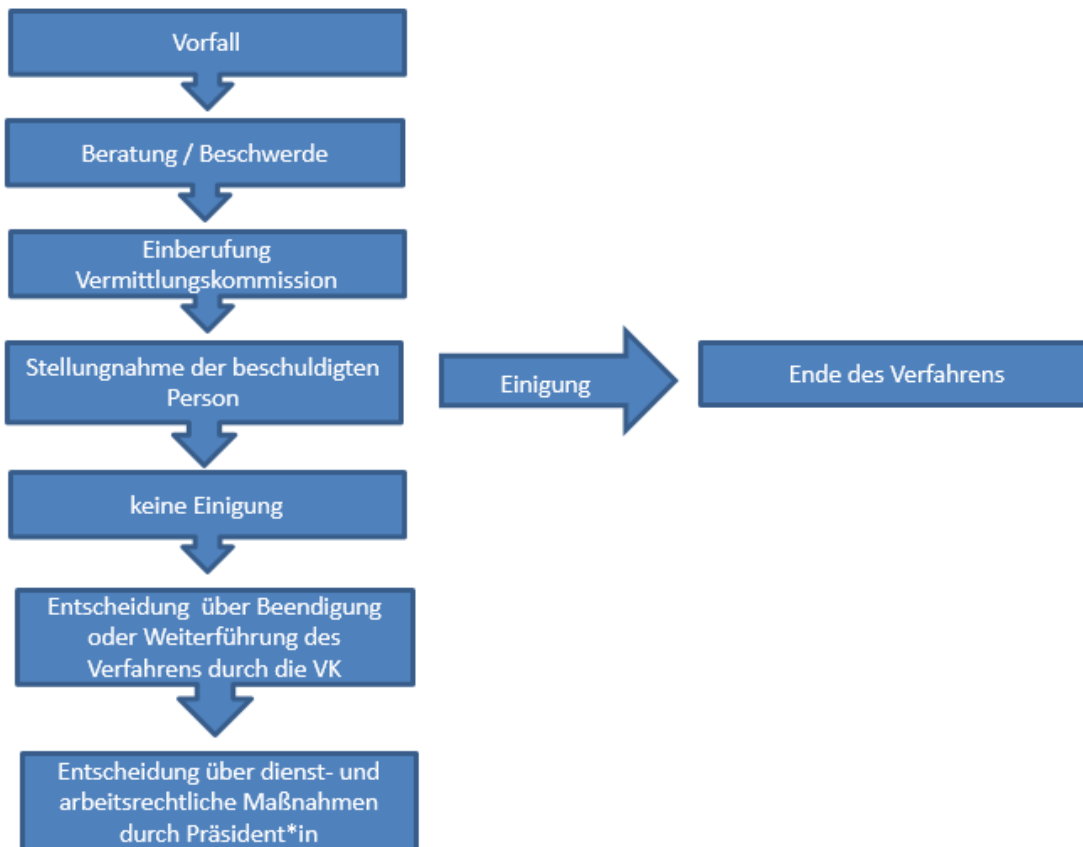
- (1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte für die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen als Ansprech- und Vertrauenspersonen in allen Fragen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betreffen, eine zentrale Rolle wahr. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleiten unter anderem alle Beschwerdeverfahren.
- (2) Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten für die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich gesammelt und dokumentiert.
- (3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berichten in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten für die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens einmal jährlich anonymisiert der Hochschulleitung über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Beschwerdefälle sowie einmal jährlich dem Senat über ihre Tätigkeit. Dabei sind Informationen über beschwerdeführende und beschuldigte sowie mögliche weitere involvierte Personen vertraulich zu behandeln und soweit zu anonymisieren, dass sich keine Rückschlüsse auf die beteiligten Personen ziehen lassen.
- (4) Beratungs- und Beschwerdestellen sowie die Vermittlungskommission stellen einen regelmäßigen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens, insbesondere der Sicherstellung der Qualität der inhaltlichen Bearbeitung des Verfahrens, und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch über konkrete Fälle erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.
- (5) Personen, die Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, zu diesen Verfahren Feedback zu geben.

### **§ 10 Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten zum 15.03.2021 in Kraft.

Anlage 1

### Übersicht zum Beschwerdeverfahren:





Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Katholischen Stiftungshochschule München vom 19.11.2020, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung vom 07.10.2020, der Zustimmung des Dozent\*innenbeirats vom 25.10.2020

und

der Genehmigung des Stiftungsvorstands der Kirchlichen Stiftung des öffentlichen Rechts „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“ vom 17.02.2021.

München, den 09.03.2021

gez.

Prof. Dr. Hermann Sollfrank  
Präsident