



Leitlinie zu Verantwortlichkeiten und Vorgehen in Fällen von Benachteiligung, (sexueller) Belästigung, (sexualisierter) Gewalt und jeglicher Form von Machtmissbrauch der Hochschule Landshut vom 26.03.2026

Präambel

Diese Leitlinie dient dem Schutz, der Sensibilisierung und der Aufklärung aller Hochschulangehörigen im Umgang mit Benachteiligung, (sexueller) Belästigung, (sexualisierter) Gewalt und jeglicher Form des Machtmissbrauchs. Sie schafft einen verbindlichen Rahmen und verdeutlicht die klare Haltung der Hochschule Landshut für ein Hochschulumfeld, das die Würde des Menschen achtet und schützt.

Alle Mitglieder der Hochschule und Hochschulangehörige tragen eine Fürsorgepflicht und Verantwortung dafür, dass machtmisbräuchliches Verhalten weder ignoriert noch toleriert wird. Insbesondere Beschäftigte mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsverantwortung in Lehre, Forschung, Transfer, Verwaltung und Selbstverwaltung haben eine besondere Fürsorgepflicht.

Die Leitlinie konkretisiert das Bekenntnis der Hochschule zur Achtung und zum Schutz aller international anerkannten Menschenrechte und der im Grundgesetz verankerten demokratischen Werte der Gleichstellung und Gleichberechtigung, Gerechtigkeit, Gewaltfreiheit, Vielfalt und Partizipation. Sie stellt ein konsequentes Vorgehen sicher, wenn diese Rechte und Werte verletzt werden.

Der Anwendungsbereich dieser Leitlinie erstreckt sich auf alle relevanten Handlungen auf unseren Hochschulcampi, unseren weiteren Hochschulstandorten und während Dienstreisen sofern mindestens eine der beteiligten Personen Mitglied der Hochschule ist und die Handlung im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit oder dem Studium steht. Die Leitlinie gilt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten der Hochschule auch für Gäste und andere Dritte, die sich an der Hochschule aufhalten.

§ 1 Begriffsdefinitionen

In den folgenden Kapiteln werden die Begriffe Benachteiligung (1.1), Belästigung (1.2) sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt (1.3) und Machtmissbrauch (1.4) definiert.

1.1 Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 des Allgemeinen Gleich-

behandlungsgesetzes (AGG) genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; vgl. § 3 Abs. 1 AGG. Zu den in § 1 AGG genannten Gründen gehören die Rasse, die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter und die sexuelle Identität. Die Hochschule Landshut bekennt sich dazu, ebenfalls Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft anzuerkennen.

Nicht abschließende Beispiele¹ hierfür können u. a. sein:

- die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe von Plätzen in Lehrveranstaltungen oder Arbeitsgruppen aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder einer Behinderung,
- die Herabsetzung oder Abwertung von Leistungen, weil eine Person einer bestimmten Religion, Weltanschauung oder sexuellen Identität angehört,
- das Festlegen von Regelungen (z. B. Arbeitszeiten, Prüfungsmodalitäten), die Personen bestimmter Altersgruppen oder mit Behinderung faktisch ausschließen, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre,
- der Ausschluss von Teilhabemöglichkeiten (z. B. Auslandsprogramme, Gremienarbeit) auf Grundlage stereotyper Annahmen über ethnische Herkunft, Geschlecht oder Alter.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 des AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich; vgl. § 3 Abs. 2 AGG.

1.2 Belästigung

Eine Belästigung liegt gemäß § 3 Abs. 3 AGG vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang steht, bewirkt oder bezweckt, die Würde einer anderen Person zu verletzen und ein Umfeld entsteht, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Mobbing oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

Nicht abschließende Beispiele² hierfür können u. a. sein:

- abwertende oder verspottende Kommentare zu Religion, Behinderung, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Alter,
- das Nachäffen, Beschimpfen oder Isolieren von Personen aufgrund eines dieser Merkmale, wodurch ein feindseliges Umfeld entsteht.

¹ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält keine Beispiele für mögliche Vorfälle, da diese nicht vollumfänglich vorhersehbar sind. Anstatt Beispiele aufzuführen, definiert das AGG Grundprinzipien, die auch die Grundlage dieser Leitlinie bilden. Es wurden in dieser Leitlinie dennoch Beispiele aufgeführt, um den spezifischen Hochschulkontext beispielhaft anzusprechen. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass diese Beispiele nicht abschließend gemeint sind.

² Vgl. Fußnote 1.

1.3 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigungen und sexualisierte Gewalt sind „unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken. Hierzu zählen „unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen“; vgl. § 3 Abs. 4 AGG.

Nicht abschließende Beispiele³ hierfür können u. a. sein:

- Vergewaltigung,
- aufdringliches Anstarren oder Hinterherpfeifen,
- obszöne oder sexuelle Bemerkungen,
- Körperliches Bedrängen,
- das Nutzen oder Verbreiten sexistisch-sexualisierter Inhalte (z. B. auf Bildschirmschonern, Postern, Kalendern, über dienstliche Kommunikationsmittel),
- sexualisierte Rituale im Kontext studentischer Gruppen, Vereine oder Veranstaltungen,
- ungewollte intime Berührungen,
- Exhibitionismus,
- das Zusenden sexualisierter Bilder oder Inhalte ohne Zustimmung,
- der Zwang zur Offenlegung oder Diskussion eigener Sexualität.

1.4 Machtmissbrauch

Machtmissbrauch kann sich unter anderem in den definierten Formen der Benachteiligung, (sexueller) Belästigung, und (sexualisierter) Gewalt äußern. Zudem gibt es weitere Formen von Machtmissbrauch. Ein Machtmissbrauch kann zwischen allen Personengruppen stattfinden, zwischen denen jedwede Abhängigkeitsverhältnisse existieren: es kann z.B. Personen in Wissenschaft und Verwaltung sowie der Studierendenschaft betreffen und dies **berufsgruppen**-/statusübergreifend und in bilateraler Richtung. Auch innerhalb der Studierendenschaft können Machtgefälle entstehen, zum Beispiel durch Gremien- oder Vorstandsmitgliedschaften oder durch einen Wissens- oder Kompetenzvorsprung. Studierende in solchen Positionen verfügen häufig über mehr Entscheidungskompetenz, Einfluss oder Erfahrung als jüngere oder nicht in Gremien aktive Studierende.

1.4.1 Machtmissbrauch durch Ausnutzung von Abhängigkeitsbeziehungen

Ein Machtmissbrauch liegt insbesondere dann vor, wenn bestehende Abhängigkeitsverhältnisse im Hochschulkontext zum eigenen Vorteil oder zum Nachteil anderer Personen ausgenutzt werden. Nicht abschließende Beispiele hierfür können u. a. sein:

- nicht sachlich begründbare Notenvergabe oder Leistungsbewertungen,
- das Erzeugen oder Verstärken von Leistungsdruck sowie Termindruck,
- fehlender Respekt vor Urlaubs- und Freizeitsituationen,

³ Vgl. Fußnote 1.

- die Bevorzugung oder Benachteiligung Einzelner auf Grundlage persönlicher Sympathie oder Antipathie,
- der gezielte Entzug von Aufmerksamkeit oder das Vorenthalten wesentlicher Informationen,
- die missbräuchliche Nutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Rahmen von Lehrveranstaltungen.

1.4.2 Verwischen von Grenzen zwischen Studium, Dienstgeschäft und Privatleben

Die professionelle Trennung zwischen akademischem Umfeld und privatem Lebensbereich ist zu wahren. Eine Vermischung beider Sphären kann das Vertrauensverhältnis stören und Abhängigkeiten verstärken. Nicht abschließende Beispiele hierfür können u. a. sein:

- die Besprechung prüfungsrelevanter Inhalte (z. B. Noten) oder personalrechtlicher Inhalte außerhalb der institutionellen Räumlichkeiten,
- der Aufbau oder die Pflege privater Beziehungen mit Studierenden ohne Einverständnis der Beteiligten,
- private Einladungen oder informelle Treffen mit Studierenden außerhalb dienstlicher Anlässe ohne Einverständnis der Beteiligten,
- E-Mail-Kommunikation mit impliziter oder expliziter Erwartung einer zeitnahen Reaktion außerhalb der Dienstzeiten,
- das Suchen von unangemessener persönlicher Nähe, das Äußern romantischer oder sexueller Avancen,
- sowie unangebrachte Äußerungen bzw. Fragen zur Privat- oder Intimsphäre.

1.4.3 Missbrauch von Vertrauen

Der Missbrauch eines bestehenden Vertrauensverhältnisses stellt eine schwerwiegende Grenzüberschreitung dar. Nicht abschließende Beispiele hierfür können u. a. sein:

- das Erheben oder Weitergeben persönlicher Daten ohne Einwilligung,
- die nicht autorisierte Besprechung persönlicher oder sensibler Angelegenheiten in informellen Kontexten („Tür-und-Angel-Gespräche“),
- die Behauptung oder Verbreitung einer unwahren Tatsache, welche geeignet ist, eine Person verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen.

Die Hochschule verpflichtet sich, allen Formen der Benachteiligung, (sexuellen) Belästigung, (sexualisierten) Gewalt und des Machtmissbrauchs, die subjektiv von Betroffenen als solche erlebt werden, nachzugehen. Voraussetzung dafür ist das vorliegende Einvernehmen der betroffenen Person.

§ 2

Hilfe für Betroffene: Interne zentrale Beschwerdestelle

Für einen systematischen Schutz Betroffener hat die Hochschule Landshut eine interne zentrale Beschwerdestelle eingerichtet, die als erste Anlaufstelle bei Verstößen gegen diese Leitlinie dient. Betroffene können Vorfälle jederzeit schnell und einfach über ein digitales Formular melden, das auf der Webseite

der Hochschule Landshut abrufbar ist.⁴

Die interne zentrale Beschwerdestelle wird durch die Beauftragte für Schutz vor Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt⁵ besetzt.

Die interne zentrale Beschwerdestelle steht Betroffenen telefonisch sowie per E-Mail zur Verfügung, sofern Unterstützung beim Ausfüllen des Formulars benötigt oder diese Form des Erstkontaktes präferiert wird.

Die Hochschule Landshut ermutigt alle Betroffenen sich an die interne zentrale Beschwerdestelle zu wenden und sich zu den Schutz- / bzw. Handlungsmöglichkeiten beraten zu lassen.

§ 3 Ansprechpersonen

An der Hochschule Landshut gibt es zudem die nachfolgenden Ansprechpersonen, die – sofern ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist – Betroffene im Beschwerdeverfahren begleiten können:

- Das verantwortliche Mitglied der Hochschulleitung
- Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Hochschule
- Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,
- Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultäten für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende in der Fakultät
- die oder der Antisemitismusbeauftragte
- die oder der Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Zentrale Studienberatung für Studierende
- die Studierendenvertretung / das Studentische Parlament
- die Ombudspersonen für wissenschaftliches Fehlverhalten
- die oder der Arbeitsschutzbeauftragte
- die Stabsstelle für Diversitätsmanagement
- der Personalrat für wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
die Schwerbehindertenvertretung für wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁴ Das Meldeformular ist online abrufbar unter: <https://www.haw-landshut.de/organisation/organe-und-gremien/beauftragte/meldung-eines-vorfalles-an-die-hochschulweite-beauftragte-fuer-schutz-vor-diskriminierung-und-sexueller-gewalt>

⁵ Die Funktionsbezeichnung „Beauftragte für Schutz vor Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt“ bildet die Zusammenführung der beiden Funktionen der Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und der Ansprechperson für Antidiskriminierung, gemäß Art. 25a Abs. 1 BayHIG, in einer Beauftragten ab. Für den Fall, dass die beiden Funktionen in der Zukunft durch zwei unterschiedliche Personen ausgeübt werden, stimmen sich die dann jeweiligen Ansprechpersonen ab, wer die Aufgaben der internen zentralen Beschwerdestelle übernimmt.

§ 4 Externe Anlaufstellen

Darüber hinaus stehen Betroffenen auch externe Institutionen beratend und unterstützend zur Verfügung, wie beispielsweise:

- Landshuter Interventionsstelle
- Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer
- Weißer Ring Landshut
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Psychologische Beratung des Studierendenwerks Niederbayern/Oberpfalz

Die ausführlichen Kontaktdaten sind im Anhang hinterlegt.

Bei Vorfällen während des praktischen Studiensemesters und Praxisphasen in der Praxisstelle oder während eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses, können sich Hochschulmitglieder an eine externe Anlaufstelle wenden und ggf. eine Beschwerde bei der Praxisstelle bzw. beim Kooperationspartner einreichen.

§ 5 Vorgehen der Hochschule bei einem Verstoß gegen diese Leitlinie

Die Hochschule Landshut hat ein Verfahren abgestimmt, in welchem Verantwortlichkeiten sowie Vorgehen bei Verstößen gegen diese Leitlinie festgelegt sind und in der Prozessbeschreibung „Verantwortlichkeiten und Vorgehen bei Verstößen gegen die Leitlinie der Hochschule Landshut für den Umgang mit Fällen von Benachteiligung, (sexueller) Belästigung, (sexualisierter) Gewalt und jeglicher Form von Machtmissbrauch“ niedergelegt. Die Hochschule gewährleistet, dass Betroffenen durch die Wahrnehmung ihres Beschwerderechts kein Nachteil entsteht.

Für einen systematischen Schutz Betroffener richtet die Hochschule Landshut eine interne zentrale Beschwerdestelle ein, die als erste Anlaufstelle bei Verstößen gegen das Verbot der Benachteiligung, (sexuellen) Belästigung, (sexualisierten) Gewalt und jeglicher Form des Machtmissbrauchs dient. Die interne zentrale Beschwerdestelle wird durch die Beauftragte für Schutz vor Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt (BfSDG) besetzt.

Zur Durchführung eines formalen Beschwerdeverfahrens richtet die Hochschule Landshut ein Beschwerdegremium ein. Es ist nicht entscheidungsbefugt über dienst-, arbeits-, prüfungs- oder studienrechtliche Maßnahmen, sondern nimmt Ermittlungs-, Bewertungs- und Vorschlagsaufgaben wahr. Das Beschwerdegremium besteht i. d. R. aus der oder dem BfSDG, der Referentin oder dem Referenten für Diversitätsmanagement, dem Justizariat. Betrifft die Beschwerde Gleichstellungsfragen, ist die zentrale Beauftragte für Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst einzubeziehen. In schwerwiegenden Fällen kann die Hochschulleitung ein Krisengremium berufen. Dieses hat keine Ermittlungsfunktion; es koordiniert Schutz- und Kommunikationsmaßnahmen. Das formale Beschwerdeverfahren dient der niederschweligen

Meldung, Beratung, Sicherung und Sachverhaltsaufklärung. Es ersetzt nicht die gesetzlich vorgesehenen Verfahren (z. B. disziplinar-, arbeits-, prüfungs- oder studienrechtliche Verfahren). Entscheidungen über solche Maßnahmen werden ausschließlich in den hierfür maßgeblichen förmlichen Verfahren durch die zuständigen Organe getroffen.

§ 6 Konsequenzen für Verursachende

An der Hochschule Landshut wird auf Verstöße gegen diese Leitlinie unverzüglich und einzelfallbezogen reagiert. Gleiches gilt für nachweislich falsche Beschuldigungen, die erhoben werden.

§ 7 Implementation der Leitlinie

Zur Sicherstellung der Bekanntheit und Verankerung der Leitlinie bei allen Mitgliedern der Hochschule werden die Inhalte regelmäßig thematisiert und kommuniziert. Dies erfolgt insbesondere durch folgende Maßnahmen:

- Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule und die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Hochschule,
- Bekanntgabe im Amtsblatt,
- Aushändigung an neue Mitarbeitende bei Einstellung,
- Bereitstellung von Informationen über die interne zentrale Beschwerdestelle der Hochschule,
- Regelmäßige Thematisierung von der Hochschulleitung und der Erweiterten Hochschulleitung in den Fakultäten,
- regelmäßige Thematisierung in der Mitarbeitendenversammlung,
- regelmäßige Thematisierung in der Studierendenvertretung und in den Hochschulvereinen,
- Durchführung von Schulungen.

Die erstmalige Verankerung und Verabschiedung der Leitlinie erfolgt im Rahmen eines ordnungsgemäßen Gremienumlaufs in der Hochschulleitung, der erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, sowie durch einen abschließenden Beschluss der Hochschulleitung.

Alle Änderungen in dieser Leitlinie werden umgehend bekanntgegeben.

§ 8 Weiterentwicklung der Leitlinie

Die ständige Kommission Machtverhältnisse, Diskriminierung und Schutz (KOMPASS) entwickelt, unter der Verantwortung des zuständigen Hochschulleitungsmitglieds, diese Leitlinie kontinuierlich weiter und trägt durch weitere Aktivitäten im Bereich Sensibilisierung, Prävention, Intervention und Aufarbeitung (insbesondere Rehabilitierung) dazu bei, dass alle Hochschulmitglieder adäquat informiert werden.

Ziel von Hochschulleitung und der ständigen Kommission KOMPASS ist es, zu einem Kulturwandel beizutragen, der einen selbstreflexiven Umgang erfordert:

- mit Machtquellen, über die vor allem Lehrende, Forschende und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger verfügen.
- mit Gewaltfreiheit, Vielfalt und Gerechtigkeit, die unverzichtbare Voraussetzungen darstellen, um unsere Qualität in Lehre, Forschung und Transfer sowie als Arbeitgeberin fortlaufend zu verbessern.
- mit dem Recht aller Hochschulangehörigen sich entsprechend ihren persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten persönlich weiterzuentwickeln und beteiligt zu werden.

Dieser Kulturwandel ist als fortlaufender Prozess zu verstehen.

Anlage: Kontaktdaten externer Anlaufstellen

Landshuter Interventionsstelle bei häuslicher und sexualisierte Gewalt

Tel.: 0871 430 1148

E-Mail: info@info-lis.de

Angebot der LIS:

Web: www.awo-landshut.de

- persönliche und telefonische Beratung für Frauen,
- Männer und Jugendliche ab vierzehn Jahren (ohne Einverständnis der Eltern)
- Beratung für Angehörige und Fachpersonal
- Vertraulich, anonym, kostenfrei
- Prävention
- Frauennotruf
- Kinderberatung (für Kinder im Alter von sechs bis dreizehn Jahren)

Caritas Frauenhaus & Second Stage

Tel.: 0871 27 49 00

Unterstützung bei:

E-Mail: info@frauenhaus-landshut.de

- Bei körperlicher und/oder seelischer Gewalt gegen Kinder und Frauen durch Partner oder Ex-Partner
- Beratung oder Schutz bei familiärer Gewalt

AWO Frauenhaus

Tel.: 08 71 / 92 10 44

Unterstützung in den Bereich:

E-Mail: frauenhaus@awo-landshut.de

- Schutz, Information und Beratung bei Gewalt an Frauen und Kindern
- Körperlicher oder seelischer Gewalt
- Familiäre Gewalt

Web:
www.frauenhaus-awo-landshut.de

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer

Ansprechperson in Landshut:

Unterstützung in den Bereichen:

Frau. Bauer

- Misshandlung oder Vernachlässigung von Kindern
- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Stalking / Nachstellung.

Tel.: 0871 92 52-283

Weißer Ring Landshut

Tel.: 0151 5516 4835,

Unterstützung in den Bereichen:

Herr Heidersberger

- Opferhilfe und Ansprechpartner bei Raub, Einbruch, häusliche Gewalt und sexuellen Missbrauchs

E-Mail: heidrsberger.wolfgang@mail.weisser-ring.de

- Behördengängen
- Finanzielle Hilfe
- Kriminalprävention

Web: landshut-bayern-sued.weisser-ring.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Information und Meldung bei Diskriminierungserfahrungen

- Rechtliche Beratung
- Prävention

Tel.: 0800 546 546 5 (Mo – Do: 9:00 – 15:00 Uhr)

Web: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite

Das Kontaktformular gibt es auf der Website

Psychologische Beratung des Studierendenwerks Niederbayern/Oberpfalz: Unterstützt unter anderem bei:

- Kostenlose kurz- und mittelfristige Psychologische Einzelberatung
- Persönlich, telefonisch oder via Video
- Bei allen Arten von Krisen und Belastungen – Unbedingt oder privat
- Bei allen Arten von psychischen Symptomen wie zum Beispiel (Prüfungs-)Ängsten, Depression, Sucht, Einsamkeit

Tel.: +49 941 943 3270,

Doris Hoffmann

Im Notfall bitte an den Krisendienst Bayern wenden: 0800 / 655 300

§9 Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt am 26.03.2026 in Kraft.