

Richtlinie der Julius-Maximilians-Universität Würzburg über Grundsätze zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt vom 27.07.2026

Aufgrund des Art. 25 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 05.08.2022 in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2024 (GVBl. S. 632) erlässt die Universität Würzburg folgende Richtlinie über Grundsätze zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt:

Gliederung

Präambel.....	1
I. Begriffsbestimmung	2
II. Grundsätze	3
III. Anwendungsbereich.....	3
IV. Präventive Maßnahmen	4
V. Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung	4
VI. Fallmanagement – Grundsätze.....	5
VII. Fallmanagement Stufe I - Meldung und Erstberatung	6
VIII. Fallmanagement Stufe II - Interventionsteam	7
IX. Interventionsmöglichkeiten und Maßnahmen.....	8

Präambel

Die Julius-Maximilians-Universität (JMU) versteht sich als ein sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort. Als Grundlage hierfür pflegen die Hochschulmitglieder und -angehörigen eine Kultur des wertschätzenden und respektvollen Umgangs miteinander und mit Dritten. Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden nicht geduldet.

Die JMU fördert eine Kultur des Hinsehens. Hochschulmitglieder und -angehörige werden ermutigt, Betroffenen bei Fällen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, die zu ihrer Kenntnis gelangen, Unterstützung anzubieten.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention aufzuzeigen. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.

I. Begriffsbestimmung

(1) **Sexuelle Belästigung** im Sinne dieser Richtlinie ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sie liegt insbesondere vor, wenn dadurch eine andere Person herabgesetzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.¹

(2) Als **sexualisierte Diskriminierung** gelten nach Maßgabe dieser Richtlinie Verhaltens- und Handlungsweisen, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezwecken oder bewirken, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Sie beinhaltet zusätzlich auch jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung mit sexualisiertem Bezug. Dies gilt auch, wenn ein Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

(3) **Sexualisierte Gewalt** ist jede Form der physischen und/oder psychischen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichnend ist die Anwendung von physischem oder psychischem Zwang und/oder die fehlende Zustimmung der beteiligten Personen.

(4) Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch physische oder psychische Übergriffe geschehen und kann sich beispielsweise äußern durch

- sexualisierte Kommentare oder Witze,
- intime oder sexualisierte Fragen,
- unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen,
- Gesten, Nachpfeifen, unangemessene Blicke, z. B. Anstarren,
- unangemessenes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen²,
- unerwünschtes Nachstellen, Verfolgen oder Stalking,
- unerwünschte belästigende Nachrichten über oder an Betroffene mit sexualisiertem Inhalt, z. B. in Notizen, Briefen, E-Mails, SMS oder über soziale Netzwerke,
- unerwünschtes Entblößen,
- unerwünschte Berührung, Bedrängen oder körperliche Annäherung,
- Androhung von Gewalt, Verfolgung oder Nötigung im sexualisierten Kontext,
- Erpressung zu sexuellen Handlungen, z. B. durch Ankündigung von Vor- oder Nachteilen in Beruf oder Ausbildung,
- körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen bis hin zu Vergewaltigung,
- andere sexuell belästigende Handlungen³.

(5) Als Bewertungsmaßstab werden objektive Faktoren sowie subjektives Erleben zugrunde gelegt. Dabei werden der jeweilige Kontext, d. h. der Rahmen, in dem das Verhalten stattfindet, und die Stellung der beteiligten Personen im Gesamtsystem beachtet.

¹ Vgl. auch § 3 Abs. 4 AGG sowie § 184i StGB und § 177 StGB.

² Der Einsatz von Lehrinhalten soll von Dozierenden daraufhin kritisch geprüft werden.

³ Hauptquelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

II. Grundsätze

- (1) Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden an der JMU nicht geduldet.
- (2) Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten dar und werden als solche behandelt.
- (3) Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. in Studium und Lehre oder am Ausbildungs- und Arbeitsplatz) und/oder unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sowie gegenüber Minderjährigen gelten als besonders schwerwiegend.
- (4) Die JMU sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Belästigung, sexualisierten Diskriminierung und sexualisierten Gewalt. Alle Mitglieder und Angehörigen der JMU, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung wirken aufgrund ihrer Fürsorgepflicht darauf hin, dass sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt angesprochen sowie bekannte und unbekannte Betroffene geschützt werden.

III. Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie regelt den Schutz der Mitglieder und Angehörigen der JMU im Sinne von Art. 19 BayHIG sowie Personen, die sich gastweise an der JMU aufhalten, vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt auf dem Universitätsgelände und bei universitären Veranstaltungen an externen Orten sowie in digitalen Räumen.
- (2) Sie gilt für den dienstlichen sowie auch über die JMU hergestellten Kontakt und Umgang außerhalb universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen.
- (3) Betroffene im Sinne dieser Richtlinie können sein:
 - a) meldende Person (eine Person, die etwas erlebt hat, das sie als sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt empfindet),
 - b) unbekannte Person (eine Person, die etwas erlebt hat, das sie als sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt empfindet, sich aber nicht oder noch nicht an eine Anlaufstelle der Universität gewandt hat),
 - c) beobachtende Person (eine Person, die eine Beobachtung gemacht hat, die sie als sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt einordnet, diese bezeugen kann oder anderweitig Kenntnis über diese erlangt hat),
 - d) gemeldete Person oder Institution (eine vom Vorwurf der sexuellen Belästigung, sexualisierten Diskriminierung und/oder sexualisierten Gewalt betroffene Person oder Institution).

Auch ohne Vorwurf einer anderen Person kann Rat zum eigenen, möglicherweise grenzverletzenden oder belästigenden Verhalten gesucht werden, etwa mit dem Ziel der Einordnung, der Übernahme von Verantwortung oder der Reflexion des eigenen Handelns.

IV. Präventive Maßnahmen

(1) Die JMU unterstützt Initiativen und ergreift Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der JMU und zur Förderung der Gleichbehandlung an der Universität. Sie stellt im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gegenüber allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen sowie auch gegenüber Gästen sicher, dass Beschwerden über diesbezügliche Vorfälle entgegengenommen und bearbeitet werden.

(2) Ziel jeglichen präventiven Handelns ist der Schutz unbekannter und bekannter Betroffener. Dies beinhaltet eine Praxis des Hinsehens und der Verantwortungsübernahme, die Bereitschaft zu individuellen und systembezogenen Einsichten sowie die Sensibilisierung zur Förderung eines sicheren Arbeits- und Studenumfelds.

(3) Die JMU hält Beratungskapazitäten vor (Kontaktstelle Sexuelle Belästigung⁴, Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt) und koordiniert und veranlasst erforderliche Maßnahmen.

(4) Das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten informiert alle Mitglieder und Angehörigen der JMU zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie über außer- und inneruniversitäre Weiterbildungsangebote. Es kooperiert mit entsprechenden Einrichtungen der JMU und bietet im Rahmen seiner Möglichkeiten selbst Veranstaltungen hierzu an.

(5) Einmal jährlich berichtet die Kontaktstelle dem Senat und der Universitätsleitung unter Wahrung des Datenschutzes über die Tätigkeiten des vergangenen Jahres.

(6) Die vorliegende Richtlinie wird angemessen veröffentlicht und neuen Mitgliedern der JMU in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. Darüber hinaus wird die Richtlinie dauerhaft auf die Webseite der JMU eingestellt.

V. Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung

(1) Die JMU bestellt Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (Art. 25 Abs. 1 BayHIG).

(2) Die Bestellung der Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ist in einer Satzung geregelt.⁵

(3) Mindestens eine hauptberufliche Person der Kontaktstelle Sexuelle Belästigung soll gleichzeitig als Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt benannt werden. Weitere Ansprechpersonen werden satzungsgemäß aus möglichst allen Statusgruppen der Universität benannt.

⁴ <https://www.uni-wuerzburg.de/chancengleichheit/frauenbeauftragte/beratung/sexuelle-belaestigung/kontaktstelle-sexuelle-belaestigung/>

⁵ Satzung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg für Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

(4) Die Ansprechpersonen beraten Mitglieder und Angehörige der JMU in Fragen sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Sie arbeiten mit dem vorrangigen Ziel, Sicherheit im Arbeits- bzw. Studenumfeld wieder herzustellen und Veränderungen zur Prävention anzuregen.

(5) Die Ansprechpersonen sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Ihr Handeln unterliegt dem Grundsatz der Vertraulichkeit. Sie können sich untereinander zum Zweck der gegenseitigen Beratung austauschen.

(6) Die Ansprechpersonen haben das Recht, sich unmittelbar an Stellen der JMU zu wenden, um im Einzelfall geeignete Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen anzuregen oder in dringenden Fällen auf Eilmaßnahmen hinzuwirken.

(7) Die Übernahme des Amtes einer Ansprechperson ist unvereinbar mit einem Amt in den zentralen Leitungsgremien der JMU (insbesondere Universitätsleitung, Senat, Universitätsrat) sowie den Leitungen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen.

(8) Die JMU sorgt für Sichtbarkeit und Unabhängigkeit der Arbeit der Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und unterstützt diese dabei aktiv.

(9) In Zweifelsfällen können die bestellten Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bzw. die Kontaktstelle Sexuelle Belästigung in anonymisierter Form JMU-interne sowie externe Ansprechpersonen und Institutionen hinzuziehen und im Rahmen einer kollegialen Beratung Expertisen einholen. Sofern diese Hinzuziehung nicht kostenfrei erfolgt, können die Kosten auf vorherigen Antrag ggf. von der JMU getragen werden.

VI. Fallmanagement – Grundsätze

(1) Das Fallmanagement wird in der Kontaktstelle Sexuelle Belästigung koordiniert. Es hat zum Ziel, alle Betroffenen durch sichere Verfahrenswege zu schützen und innersystemische Lösungen zum Schutz für bekannte und unbekannte Betroffene zu finden. Handlungsweisend sind daher sowohl die Betroffenenengerechtigkeit als auch die Prävention, da jede Meldung im Rahmen der Fürsorgepflicht ernstgenommen wird.

(2) Beim Umgang mit Beschwerden und Vorfällen hat der Schutz der Betroffenen Priorität. Vertraulichkeit, vertrauensvoller Umgang und unvoreingenommene Herangehensweise sind genauso wie maximale Anonymisierung zu gewährleisten.

(3) Das Fallmanagement ersetzt und hindert nicht andere gesetzlich oder satzungsmäßig geregelte Verfahren (z. B. arbeits- oder beamtenrechtliche Verfahren, Unfallanzeige, Zivil- oder Strafverfahren, Beschwerden nach Allgemeinem Gleichstellungsgesetz).

(4) Sofern Beschäftigte der JMU eine Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erheben, findet das Verfahren grundsätzlich (vorbehaltlich der Abs. 5 und 6) vor der AGG-Beschwerdestelle statt.

Die Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung informieren sich daher stets vor Einrichtung eines etwaigen Fallmanagements darüber, ob in derselben Angelegenheit bereits ein AGG-Verfahren eingeleitet wurde.

- (5) Aus einem laufenden AGG-Beschwerdeverfahren ist ein Wechsel zu einem Fallmanagement nach dieser Richtlinie auf Wunsch der meldenden Person möglich. Die meldende Person hat diesen Wunsch schriftlich darzulegen. Eine Rücknahme dieser Entscheidung ist nicht möglich. In diesem Fall gibt die AGG-Beschwerdestelle alle in diesem Verfahren angefallenen Unterlagen an das Fallmanagement ab.
- (6) Aus einem laufenden Fallmanagement ist ein Wechsel zu einem AGG-Beschwerdeverfahren auf Wunsch der meldenden Person möglich. Die meldende Person hat diesen Wunsch schriftlich darzulegen. Eine Rücknahme dieser Entscheidung ist nicht möglich. In diesem Fall gibt das Fallmanagement alle in diesem Verfahren angefallenen Unterlagen an die AGG-Beschwerdestelle ab.
- (7) Sowohl in einem Beschwerdeverfahren der AGG-Beschwerdestelle als auch in anderen Verfahren können Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung bei Bedarf in alle Verfahrensschritte eingebunden werden.
- (8) Sofern das AGG-Beschwerdeverfahren zu einer Einstellung führt, weil ein Fall sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt nicht festgestellt werden konnte, schließt dies weitergehende Maßnahmen nach dieser Richtlinie grundsätzlich aus.
- (9) Bei konkreter Kenntnis von möglicherweise vorliegenden Officialdelikten wird die Angelegenheit an das Justizariat zur Prüfung und weiteren Veranlassung übergeben.
- (10) Sämtliche Schritte des Fallmanagements werden schriftlich dokumentiert und die Unterlagen vollständig bei der Kontaktstelle datenschutzkonform verwahrt.
- (11) Ziffer V. (6) gilt entsprechend.

VII. Fallmanagement Stufe I - Meldung und Erstberatung

- (1) Die JMU bietet vorrangig über ein Kontaktportal (share-a-hint)⁶ online eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldemöglichkeit für Fälle von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an.
- (2) Die Meldung kann darüber hinaus an die Kontaktstelle sexuelle Belästigung, die Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung (V.) sowie weitere Anlaufstellen und Interessenvertretungen erfolgen. Die Kontaktstelle sexuelle Belästigung bietet auch Verweisberatung an geeignete Einrichtungen an.
- (3) Die erste Stufe des Fallmanagements besteht darin, die Betroffenen unter Wahrung der Anonymität und Vertraulichkeit bei der Klärung ihrer Anliegen zu unterstützen, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie auf geeignete Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsstellen aufmerksam zu machen (Erstberatung).
- (4) Die von der möglicherweise vorliegenden sexuellen Belästigung, sexualisierten Diskriminierung und/oder sexualisierten Gewalt betroffene Person kann innerhalb der Erstberatung oder im Anschluss an die Erstberatung selbst entscheiden, ob weitere Schritte im Rahmen des Fallmanagements ergriffen werden sollen.
- (5) Mehren sich Vorwürfe gegenüber einer Person, ohne dass die nach Abs. 4 betroffene Person weiteren Schritten zugestimmt hat, werden die beratenden Stellen unter Wahrung der Anonymität der nach Abs. 4 betroffenen Person aktiv, indem sie die Kontaktstelle Sexuelle Belästigung kontaktieren und/oder der Universitätsleitung Bericht erstatten.

⁶ <https://uni-wue.share-a-hint.com/>

(6) Anonym gegebene Hinweise können nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die Meldung belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen enthält.

Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe begründen selbst ein Fehlverhalten.

(7) Alle Betroffenen haben zu jedem Zeitpunkt des Fallmanagements die Möglichkeit, Beratungsgespräche wahrzunehmen.

VIII. Fallmanagement Stufe II - Interventionsteam

(1) Die zweite Stufe des Fallmanagements besteht aus der Fallbearbeitung und/oder darin, Vorschläge zum Schutz für bekannte und unbekannte Betroffene zu empfehlen.

(2) Zur Weiterbearbeitung des Falles wird ein Interventionsteam gebildet. Mitglieder des Interventionsteams können neben den Personen aus Fallmanagement Stufe I weitere Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung, involvierte Vorgesetzte, Mitarbeitende des Justizariats, der Personalabteilung und andere, fallspezifisch einzubeziehende Personen sein. Sofern es der Fall erfordert, sind in Fällen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt Führungspersonen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht nach Anfrage des Interventionsteams verpflichtet, aktiv am Fallmanagement mitzuarbeiten. Die administrative Leitung des Interventionsteams wird fallindividuell festgelegt.

Bei der Zusammensetzung des Interventionsteams soll auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit geachtet werden.

(3) Jedes Mitglied des Interventionsteams prüft, ob im Hinblick auf ein Verfahren Gründe für eine mögliche Befangenheit im Sinne der Art. 20 und 21 BayVwVfG vorliegen.

(4) Die Universitätsleitung, vertreten durch die Präsidentin / den Präsidenten, wird umgehend über die Einrichtung eines Interventionsteams und den zugrunde liegenden Sachverhalt informiert.

(5) In besonders gelagerten Fällen kann die Universitätsleitung ein Interventionsteam unter Leitung einer Vizepräsidentin / eines Vizepräsidenten zur Aufarbeitung des Falles und Vorbereitung eines Vorschlags zur Intervention an die Universitätsleitung einsetzen.

(6) Das Interventionsteam erarbeitet im Benehmen mit der von der möglicherweise vorliegenden sexuellen Belästigung, sexualisierten Diskriminierung und/oder sexualisierten Gewalt betroffenen Person sukzessiv die nächsten Schritte und kommuniziert diese unter Wahrung der Vertraulichkeit an die weiteren Betroffenen. Hierzu kann das Interventionsteam unter Hinweis auf die Vertraulichkeit des Verfahrens erforderliche Informationen und Stellungnahmen unter Wahrung des Persönlichkeitsrechts und des Datenschutzes einholen. Der Kreis der Personen mit Kenntnis des Falles ist jedoch so klein wie möglich zu halten.

(7) Sofern die nach Abs. 6 betroffene Person im Laufe des Fallmanagements Stufe II eine Aussetzung oder Einstellung des Fallmanagements wünscht, ist dem nachzukommen.

Das Verfahren kann jedoch auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

(8) Der gemeldeten Person oder Institution sollen so lange keine arbeits-, dienst- oder studienrechtlichen Nachteile aus der Überprüfung des Falles erwachsen, bis das Vorliegen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt förmlich festgestellt wurde.

Wegen eines begründeten Hinweises auf einen Verdacht von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt dürfen auch der meldenden Person keine Nachteile für das eigene wissenschaftliche und berufliche Fortkommen entstehen. Das Einreichen einer Meldung soll – insbesondere bei Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen – möglichst nicht zu Verzögerungen während der Qualifizierung führen; die Erstellung von Abschlussarbeiten, Promotionen und Habilitationen soll keine Benachteiligung erfahren. Dies gilt auch für Arbeitsbedingungen sowie mögliche Vertragsverlängerungen.

(9) Das Interventionsteam informiert die gemeldete Person oder Institution in geeigneter Weise unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel über die bekannten Einzelheiten des Falles und gibt ihr Gelegenheit zur schriftlichen und/oder mündlichen bzw. persönlichen Stellungnahme (Anhörung). Die gemeldete Person oder Institution kann, muss sich aber nicht äußern und kann zur Anhörung einen Beistand hinzuziehen.

Auch das Interventionsteam kann - sofern erforderlich - zur Anhörung einen juristischen Beistand sowie weitere notwendige Personen hinzuziehen.

Alle der Anhörung dienenden Gespräche werden protokolliert. Das Protokoll ist von der protokollführenden Person zu unterzeichnen und von der angehörten Person / den angehörten Personen durch Unterschrift zu bestätigen.

(10) Dem Schutz aller Beteiligten wird vollumfänglich Rechnung getragen. Es finden keine Vorverurteilungen statt.

IX. Interventionsmöglichkeiten und Maßnahmen

(1) Ergeben sich im Fallmanagement keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt, wird die Fallbearbeitung durch das Interventionsteam eingestellt.

Die Universitätsleitung wird über die Einstellung des Verfahrens unter Darlegung der wesentlichen Gründe informiert.

(2) Liegen hinreichende Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt vor oder ist diese aufgrund der vorherigen Intervention erwiesen, entscheidet die Universitätsleitung unter Einbeziehung des Abschlussberichts und einer Empfehlung des Interventionsteams nach pflichtgemäßem Ermessen darüber, welche Maßnahmen gegen die gemeldete Person oder Institution zu ergreifen sind.

(3) Ziffer V. (6) gilt entsprechend.

(4) Alle in die Fallbearbeitung involvierten Personen werden über die Empfehlung des Fallmanagements an die Universitätsleitung informiert.

(5) Ein internes Beschwerdeverfahren gegen die Empfehlung des Fallmanagements an die Universitätsleitung ist nicht gegeben.

(6) Interventionen richten sich nach Art und Umfang des gemeldeten Falles.

Mögliche Interventionen und Maßnahmen sind insbesondere:

- Sensibilisierende Maßnahmen (z.B. Trainings, themenspezifische Aktionen),
- Mündliche oder schriftliche Belehrung der gemeldeten Person oder Institution,
- Entschädigung der diskriminierten Person (Täter/Opfer-Ausgleich),
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- Schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung innerhalb der Dienststelle oder Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
- Auflagen für zukünftige Interaktionen mit potenziell Betroffenen,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Exmatrikulation,
- Hausverbot,
- Bei Diskriminierung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- Vertragsrüge,
- Kündigung von Vertragsverhältnissen oder Geschäftsbeziehungen, Nichtverlängerung von Verträgen
- Widerruf eines Lehrauftrags,
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Verhängung einer Disziplinarmaßnahme,
- Erstattung einer Strafanzeige.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzung und Verfahren der einzuleitenden Maßnahmen richten sich nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

(7) Mitteilungen über eingeleitete Maßnahmen, über Tatsachen aus den diesen zugrunde liegenden Verfahren und über abschließende Entscheidungen sollen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften erfolgen.

(8) Während und nach Abschluss der Interventionen kann das universitäre Umfeld des bzw. der Betroffenen in den Blick genommen werden, sofern die Universitätsleitung einer entsprechenden Empfehlung seitens des Fallmanagements zustimmt.

X. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Würzburg, 13.08.2026