

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

**Satzung zur Förderung der vertrauensvollen  
Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas  
sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästi-  
gung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz  
vom 16.02.2016**

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

In der Sitzung vom 16.02.2016 hat der Senat der HTWG Konstanz auf Grund der neuen Fassung des § 4 Abs. 9 und § 8 Abs. 5 LHG sowie unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die nachfolgende Satzung beschlossen:

### **Präambel**

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing verletzen die Allgemeinen Persönlichkeitsrechte von Menschen und sind ggf. ein Angriff auf die Meinungsfreiheit und den Gleichheitsgrundsatz im Sinne des Grundgesetzes.

Alle diese Verhaltensweisen beeinflussen das Arbeits- und Studienklima negativ und führen zu Störungen der Arbeitsabläufe und Studienverläufe. Individuelle Folgen dieser Störungen können Erkrankungen seelischer wie körperlicher Art sein.

Die HTWG Konstanz weist mit dieser Satzung ausdrücklich darauf hin, dass sie solche Verhaltensweisen nicht duldet. Sie legt Wert auf einen fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz und fördert deshalb die vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Allgemeinen Persönlichkeitsrechte von Menschen in allen ihren rechtlichen Facetten sowie die Meinungsfreiheit und der Gleichheitsgrundsatz im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden.

Alle Mitglieder und Angehörige der HTWG Konstanz sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und im fairen Austausch widerstreitender Interessen gelöst werden. Auf diesem Wege wird eine Voraussetzung geschaffen, Benachteiligungen, sexuelle Belästigungen, Stalking und Mobbing vorzubeugen.

## **§ 1**

### **Gültigkeitsbereich**

- (1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der HTWG Konstanz gem. § 9 LHG.

Die Satzung findet demzufolge Anwendung auf folgende Personenkreise:

- (a) alle an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich tätigen verbeamteten Professor\_innen sowie die entpflichteten und im Ruhestand befindlichen Professor\_innen (nachfolgend wird diese Personengruppe insgesamt kurz „**BEAMTE**“ genannt),
- (b) alle übrigen an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen sowie solche Angehörigen der Hochschule, die auch nur nebenberuflich oder gastweise an der Hochschule tätig sind (nachfolgend wird dieser Personenkreis insgesamt kurz „**BESCHÄFTIGTE**“ genannt) und

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

- (c) die an der Hochschule eingeschriebenen Studierenden sowie die eingeschriebenen Doktorand\_innen (nachfolgend wird dieser Personenkreis insgesamt kurz „**EINGESCHRIEBENE PERSON/EN**“ genannt).
- (2) Sämtliche durch die Satzung gemäß vorstehend Abs. 1 geschützte Personen werden nachfolgend gesamtheitlich auch kurz „**GESCHÜTZTER PERSONENKREIS**“ genannt.

## § 2

### Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Satzung ist eine

- (1) **BENACHTEILIGUNG** eine solche unmittelbarer (a) oder mittelbarer (b) Art.
  - (a) Unmittelbare Benachteiligung:  
Hier erfährt eine Person wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität eine Benachteiligung, d. h. eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde.
  - (b) Mittelbare Benachteiligung:  
Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Ausgenommen sind solche Fälle, in denen die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet, erforderlich und angemessen sind.
- (2) **SEXUELLE BELÄSTIGUNG**:  
Eine unerwünschte Handlung und/oder Verhaltensweise, die bezweckt oder zumindest bewirkt, dass die sexuelle Selbstbestimmung und damit einhergehend das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (3) **STALKING**:  
Das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und er in seiner selbstbestimmten Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

(4) **MOBBING:**

Fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergehende Verhaltensweisen, die der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen, nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung dienen und in ihrer Gesamtheit das Allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere in der Facette der Ehre, und/oder die Gesundheit der\_ des Betroffenen verletzen. Da eine Mobbingsituation nicht durch ein einmaliges, sondern erst durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird, kommt es hierbei grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen Verhaltensweisen an.

(5) **BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN:**

BENACHTEILIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG, STALKING und/oder MOBBING werden nachfolgend auch als BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN bezeichnet.

(6) **BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON**

Diejenige Person aus dem GESCHÜTZTEN PERSONENKREIS, die den Vorwurf in Bezug auf die BETROFFENE PERSON erhebt, durch diese sei in Bezug auf sie ein BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN erfolgt.

(7) **BETROFFENE PERSON**

Eine Person, die Mitglied oder Angehörige\_r der HTWG ist, und gegen die von der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON der Vorwurf erhoben wird, sie habe sich in Bezug auf diese Person BESCHWERDERELEVANT VERHALTEN.

(8) **ANSPRECHPERSON/EN**

Nach § 4 Abs. 9 LHG bestellt das Präsidium für hochschulinterne Beschwerdeverfahren i. S. v. nachfolgend § 4 Abs. 2 für drei Jahre eine weibliche und eine männliche Person, die für die Beratung und Begleitung von möglichen Fällen von BESCHWERDERELEVANTEM VERHALTEN zuständig sind. Diese beiden Personen zusammen werden nachfolgend auch ANSPRECHPERSONEN genannt.

### § 3

#### Vorbeugende Maßnahmen

- (1) Die HTWG Konstanz sensibilisiert alle ihre Mitglieder und Angehörige für die Problematik der BENACHTEILIGUNG, der SEXUELLEN BELÄSTIGUNG, des STALKINGS und des MOBBINGS.
- (2) Kompetenz im Umgang mit Problemen der BENACHTEILIGUNG, der SEXUELLEN BELÄSTIGUNG, des STALKINGS und des MOBBINGS ist ein wichtiges Element von Führungsqualität. Die HTWG Konstanz informiert ihre Mitglieder und Angehörige über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

#### § 4

### **Aufdeckung von BENACHTEILIGUNG, SEXUELLER BELÄSTIGUNG, STALKING und MOBBING**

- (1) Alle Mitglieder und Angehörige der HTWG Konstanz sind aufgefordert, jeden Verdacht auf ein **BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN** an eine der **ANSPRECHPERSONEN** unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem Willen der (potentiell) **BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON** widerspricht.

Bei Bekanntwerden eines etwaigen Falles eines **BESCHWERDERELEVANTEN VERHALTENS** sind – soweit ausreichende Verdachtsmomente vorliegen – unter Beachtung der Unschuldsvermutung und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – vorläufige Maßnahmen zum Schutz der (potentiell) **BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON** zu treffen, soweit diese es wünscht. In schwerwiegenden Fällen, in denen der begründete Verdacht besteht, dass die (potentiell) **BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON** um Leib und Leben fürchten muss, hat die Hochschulleitung – ggf. auch ohne ihr Einverständnis - umgehend Strafanzeige gegen die **BETROFFENE PERSON** zu erstatten. Die (potentiell) **BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON** ist darüber vorab zu informieren.

In allen diesen Fällen hat sowohl die (potentiell) **BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON** als auch die **BETROFFENE PERSON** das Recht auf strengste Vertraulichkeit. Beide Personen können sich jeweils durch eine dritte Person vertreten und beraten lassen.

Die HTWG Konstanz wirkt darauf hin, dass beiden Personen und ihren Vertreter\_innen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile hieraus entstehen.

#### **(2) Hochschulinternes Beschwerdeverfahren**

- (a) Das Präsidium der HTWG stellt sicher, dass Beschwerden von Personen aus dem **GESCHÜTZTEN PERSONENKREIS** über etwaiges **BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN** durch Mitglieder oder Angehörige der HTWG Konstanz entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden.
- (b) Die für solche hochschulinternen Beschwerdeverfahren zuständigen **ANSPRECHPERSONEN** sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der HTWG Konstanz darauf hin, dass der **GESCHÜTZTE PERSONENKREIS** vor **BESCHWERDERELEVANTEM VERHALTEN** bestmöglich geschützt wird.
- (c) Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse in Bezug auf Personen aus dem **GESCHÜTZTEN PERSONENKREIS** sind während des laufenden Beschwerdeverfahrens sowie nach deren Abschluss streng vertraulich zu behandeln und dürfen von den **ANSPRECHPERSONEN** nicht ohne das vorherige Einverständnis derjenigen Person(en), die im Zusammenhang mit diesen Informationen steht/en, weitergegeben werden.

Die ANSPRECHPERSONEN haben sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde als solche keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON und ihrer\_ihrem etwaigen Vertreter\_in entstehen.

Die Unschuldsvermutung zugunsten der BETROFFENEN PERSON ist während des gesamten Beschwerdeverfahrens streng zu beachten. Soweit sich eine Beschwerde als unberechtigt erweisen sollte, ist hinreichend dafür Sorge zu tragen, dass der BETROFFENEN PERSON keine (weiteren) Nachteile entstehen.

- (d) Die BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON kann sich mit ihrer Beschwerde an eine der bestellten ANSPRECHPERSONEN wenden. Diese Person hält die Mitteilung der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON sowie die in diesem Zusammenhang geäußerten konkreten Verdachtsmomente schriftlich fest.
- (e) Die betreffende ANSPRECHPERSON setzt hierauf unverzüglich die BETROFFENE PERSON über den Vorwurf schriftlich in Kenntnis. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Tatvorwurf und die etwaigen Beweismittel so konkret benannt werden, wie es für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Die BETROFFENE PERSON erhält hierauf eine angemessene Frist von in der Regel zwei Wochen für eine schriftliche Stellungnahme.
- (f) Die beiden bestellten ANSPRECHPERSONEN führen nach Erhalt der schriftlichen Stellungnahme der BETROFFENEN PERSON ein gemeinsames persönliches und ggf. moderiertes Gespräch mit der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON und der BETROFFENEN PERSON ggf. auf Wunsch im Beisein von deren jeweiligen Vertreter\_innen. Über das Gespräch wird ein schriftliches Protokoll erstellt.
- (g) Wird im Gespräch mit der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON und der BETROFFENEN PERSON eine einvernehmliche, interessensgerechte und dauerhafte Konfliktlösung erreicht, so haben die ANSPRECHPERSONEN - bei vorherigem Einverständnis der Parteien - das hochschulinterne Beschwerdeverfahren zu beenden.
- (h) Wird hingegen im Gespräch mit der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON und der BETROFFENEN PERSON keine einvernehmliche, interessensgerechte und dauerhafte Konfliktlösung erreicht, so können die ANSPRECHPERSONEN eine Kommission, bestehend aus ihnen selbst sowie aus zwei weiteren Personen aus dem in nachfolgend Abs. 3 genannten Personenkreis einberufen. Nachfolgend werden diese zwei Personen „**WEITERE KOMMISSIONSMITGLIEDER**“ genannt. Das eine WEITERE KOMMISSIONSMITGLIED wird von der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON, das andere von der BETROFFENEN PERSON benannt.

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

- (i) Wird im Gespräch der Kommissionsmitglieder mit der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON und der BETROFFENEN PERSON eine einvernehmliche, interessensgerechte und dauerhafte Konfliktlösung erreicht, so haben die ANSPRECHPERSONEN - bei vorherigem Einverständnis der Parteien - das hochschulinterne Beschwerdeverfahren zu beenden.
- (j) Ergibt sich im Gespräch der Kommission mit der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON und der BETROFFENEN PERSON, ggf. auf Wunsch im Beisein von deren jeweiligen Vertreter\_innen, keine einvernehmliche Lösung, können sich die Parteien innerhalb einer Frist von einer Woche, gerechnet ab dem Tag des Kommissionsgesprächs, schriftlich abschließend äußern. Die jeweils andere Partei erhält eine Abschrift dieser Äußerung zu ihrer Kenntnis.
- (k) Stellen die beiden ANSPRECHPERSONEN fest, dass kein BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN durch die BETROFFENE PERSON gegeben war oder sich kein hinreichend nachweisbarer Verdacht in Bezug auf ein BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN durch die BETROFFENE PERSON ergeben hat, haben die beiden ANSPRECHPERSONEN das hochschulinterne Beschwerdeverfahren per Entscheidung zu beenden. Von dieser Entscheidung nebst Begründung haben die ANSPRECHPERSONEN die Parteien unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Endet das Gespräch der Kommissionsmitglieder und/oder verstreicht die für eine Stellungnahme gesetzte Frist gemäß vorstehend (j) fruchtlos bzw. führen auch die Stellungnahmen zu keiner zeitnahen einvernehmlichen, interessensgerechten und dauerhaften Konfliktlösung und hat sich im Laufe des hochschulinternen Beschwerdeverfahrens aus Sicht der beiden ANSPRECHPERSONEN ein hinreichend nachweisbarer Verdacht in Bezug auf ein BESCHWERDERELEVANTES VERHALTEN durch die BETROFFENE PERSON ergeben, treffen die beiden ANSPRECHPERSONEN eine Entscheidung darüber,

- ob das hochschulinterne Beschwerdeverfahren – soweit der von der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON erhobene Vorwurf gegen VERBEAMTETE Person gerichtet ist -, in ein disziplinarrechtliches Verfahren gemäß dem Landesdisziplinargesetz (LDG) übergeleitet wird

oder

- ob Strafanzeige erstattet wird, was in der Regel dazu führen würde, dass ein etwaiges vorab eingeleitetes Disziplinarverfahren sogleich wieder ausgesetzt werden würde, da das Strafverfahren Vorrang gegenüber dem Disziplinarverfahren hat.

In jedem Fall haben die beiden ANSPRECHPERSONEN sowohl die BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON wie auch die BETROFFENE PERSON über die Entscheidung nebst deren Gründe schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

(3) **Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragten für Chancengleichheit, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Dienstvorgesetzten, Studiendekan\_innen oder Personalratsmitglieder**

Die (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON kann sich - ungeachtet des Einleitens eines Beschwerdeverfahrens gemäß § 4 Abs. 2 dieser Satzung – auch direkt an

- die\_den Koordinator\_in für Gleichstellung und Diversity,
- die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und deren Vertreter\_innen,
- die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Vertreterin,
- eine der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,
- die\_den Dienstvorgesetzte\_n,
- die\_den zuständige Studiendekan\_in
- im Falle, dass es sich bei der BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON um eine\_n BESCHÄFTIGTE\_N im Sinne von § 4 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg handelt, an ein Mitglied des Personalrats

wenden.

Nachfolgend wird die von der (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON ggf. aufgesuchte Person kurz „**VERTRAUENSPERSON**“ genannt.

Durch die VERTRAUENSPERSON erfolgt eine Beratung und sie leitet Mitteilungen mit vorherigem Einverständnis der (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON der Hochschulleitung zu und klärt das weitere Verfahren mit dieser ab. Die VERTRAUENSPERSON ist kraft ihres Amtes zur Unterstützung und zur strengen Verschwiegenheit verpflichtet. Die VERTRAUENSPERSON ist von den ANSPRECHPERSONEN über den Fortgang und das Ergebnis eines etwaigen hochschulinternen Beschwerdeverfahrens zu informieren.

(4) **Direkte Kontaktaufnahme mit der Hochschulleitung**

Die (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON kann sich auch unmittelbar an die Hochschulleitung wenden.

(5) **Erstattung einer Strafanzeige**

Die (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDE PERSON kann auch Strafanzeige erstatten. Hierauf trägt die Staatsanwaltschaft im Rahmen eines strafprozessualen Vorverfahrens (Ermittlungsverfahren) entlastende und belastende Tatsachen zusammen. Ziel solcher Ermittlungen ist es, den Sachverhalt so weit aufzuklären, dass die Staatsanwaltschaft eine Entscheidung darüber treffen kann, ob sie Anklage erhebt oder nicht.

Diese Ermittlungen führt die Polizei unter Leitung der Staatsanwaltschaft durch, was in der Regel dazu führt, dass ein etwaiges bereits laufendes hochschulinternes Beschwerdeverfahren oder vorab eingeleitetes Disziplinarverfahren sogleich wieder aus-



Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

gesetzt werden würde, da das Strafverfahren Vorrang gegenüber einem hochschulinternen Beschwerdeverfahren und dem Disziplinarverfahren hat.

## § 5

### Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Bei zweifelsfreiem Nachweis eines BESCHWERDERELEVANTEN VERHALTENS durch ein Mitglied oder eine\_n Angehörige\_n der HTWG Konstanz, was im Falle eines Bestreitens durch die BETROFFENE PERSON unter Umständen nur im Wege eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens hinreichend geklärt werden kann, hat die Hochschule die im Einzelfall angemessene Maßnahme zu ergreifen. Die Zuständigkeit für die Einleitung von Maßnahmen liegt beim Präsidium; es kann diese Zuständigkeit im Einzelfall auf andere Stellen delegieren.
- (2) Ist gemäß vorstehend Abs. 1 die BETROFFENE PERSON eine VERBEAMTETE Person oder eine BESCHÄFTIGTE Person, können diese Maßnahmen arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetzes Bad.-Württ. und darauf beruhenden Verordnungen bleiben unberührt.

Handelt es sich bei der BETROFFENEN PERSON um eine VERBEAMTETE Person und ist diese Person im Strafverfahren auf Grund einer Prüfung des Sachverhalts rechtskräftig freigesprochen worden, darf wegen dieses Sachverhalts keine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen werden. Dies gilt nicht, soweit der Sachverhalt eine Handlung umfasst, die ein Dienstvergehen darstellt, aber den Tatbestand einer Strafvorschrift nicht erfüllt.

Ist gegen die VERBEAMTETE Person hingegen im Strafverfahren eine Strafe, Geldbuße oder Ordnungsmaßnahme unanfechtbar verhängt worden oder kann eine Tat nach § 153 a Abs. 1 S. 5 oder Abs. 2 S. 2 StPO nach der Erfüllung von Auflagen und Weisungen nicht mehr als Vergehen verfolgt werden, ist in Bezug auf Disziplinarmaßnahmen wegen desselben Sachverhalts § 34 Abs. 1 des Landesdisziplinargesetzes (LDG) zu beachten.

- (3) Ist gemäß vorstehend Abs. 1 die BETROFFENE PERSON eine EINGESCHRIEBENE PERSON, können folgende hochschulrechtliche Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein:
  - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
  - Ausschluss von der Nutzung der Einrichtung der Hochschule,
  - Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
  - Hausverbot,
  - Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 oder 4 LHG Bad-Württ.

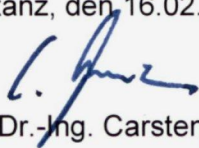
Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing an der HTWG Konstanz

- (4) Erweisen sich die von der (potentiell) BESCHWERDEFÜHRENDEN PERSON erhobenen Vorwürfe zweifelsfrei als solche, die wider besseres Wissen in der Absicht geäußert worden sind, ein hochschulinternes Beschwerdeverfahren, ein disziplinarrechtliches und/oder strafrechtliches Verfahren gegen die BETROFFENE PERSON herbeizuführen oder fort dauern zu lassen (falsche Verdächtigung i. S. v. § 164 StGB), hat das Präsidium die im Einzelfall angemessene Maßnahme zu ergreifen, die arbeitsrechtliche, dienstrechtliche oder hochschulrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben kann (vgl. hierzu die vorstehenden Absätze entsprechend).

## § 6 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Konstanz, den 16.02.2016

  
Prof. Dr.-Ing. Carsten Manz  
Präsident

