Fachhochschule Kiel
Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Richtlinie der Fachhochschule Kiel
zum Schutz vor
Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt

mit Präsidiumsbeschluss der Fachhochschule Kiel

vom 29.05.2019

Inhaltsverzeichnis

Präambel I 3

§ 1 Geltungsbereich I 3

§ 2 Begriffsbestimmungen I 4

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen I 5

§ 4 Beratungsstellen I 5

§ 5 Beschwerdestelle I 6

§ 6 Beschwerderechte I 7

§ 7 Beschwerdeverfahren I 7

§ 8 Maßnahmen und Sanktionen I 9

§ 9 Bekanntgabe und Inkrafttreten I 10

Präambel

Die Fachhochschule Kiel[1] tritt aktiv für den Schutz der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen sowie für das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung aller Hochschulangehörigen ein. Sie legt Wert auf einen durch gegenseitigen Respekt gekennzeichneten Umgang miteinander. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gem. § 13 HSG-SH sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studienumfeldes mitzuwirken, in dem die Rechte, Freiheiten und die Würde von Mitmenschen geachtet werden.

Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studienumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet.

Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs übernimmt die FH Kiel die Verantwortung, ihre Angehörigen vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Alle Hochschulangehörigen haben das Recht, (anonym) Beratung in Anspruch zu nehmen sowie Beschwerde einzureichen. Beratungsgespräche und Beschwerdeverfahren unterliegen grundsätzlich der Vertraulichkeit.

Diese Verfahrensrichtlinie regelt insbesondere den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Sie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der FH Kiel zu präzisieren und bestehende Schutzlücken zu schließen. Des Weiteren möchte die FH Kiel mit dieser Richtlinie einen Beitrag zur Umsetzung der Istanbul-Konvention[2] des Europarates leisten.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der FH Kiel gemäß § 4 der Verfassung sowie für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), i.V.m. § 14 Abs. 7 HSG.

(2) Weiterhin gilt die Richtlinie für Externe, die ein Rechtsverhältnis zur Fachhochschule haben oder an der Hochschule zu Gast sind.

[1] Im Weiteren FH Kiel genannt.

[2] Als Istanbul-Konvention wird das „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ bezeichnet, das als rechtlich bindendes Menschenrechtsinstrument am 01. Februar 2018 in Deutschland in Kraft getreten ist. Näheres hierzu unter www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/frauenrechte/gewalt-gegen-frauen/istanbul-konvention/ [Letzter Zugriff 07.02.2019].

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) *Benachteiligung und Diskriminierung* im Sinne dieser Richtlinie liegen vor, wenn Personen oder Personengruppen, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen eine soziale Ungleichbehandlung erfahren.[3, 4]

a) Eine *unmittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn eine Person aufgrund von in Abs. 1 genannten Kriterien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

b) Eine *mittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

(2) Als *sexualisierte Belästigung und Gewalt* gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die auf geschlechtsbezogene oder sexistische Weise bewirken, dass die Würde der betreffenden Person bedroht oder verletzt wird. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall.

a) Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei der Bewertung eines Verhaltens als sexuell übergriffig und grenzverletzend ist daher neben dem jeweiligen situativen Kontext insbesondere auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person zu berücksichtigen.

b) Sexualisierte Belästigung und Gewalt kann sich in verbaler, nonverbaler und physischer Form äußern oder sich in tätlichen Übergriffen manifestieren. Hierzu gehören u.a.:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Beleidigung und Anfeindung
- Gesten und Kommentare mit offenkundigem oder auch subtilem sexuellem Bezug
- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Vervielfältigung und Nutzung obszöner, sexuell herabwürdigender Medien in Dienst- und Seminarräumen sowie auf dem Hochschulgelände
- unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen bzw. sexualisierten Handlungs- und Verhaltensweisen
- körperliche Übergriffe
- Vergewaltigung

[3] Positive Maßnahmen zur Kompensation struktureller Benachteiligungen sind sachlich begründet und somit erlaubt, z.B. Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft unter Ausschluss von Männern oder Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund.

[4] Neben weiteren Gründen umfasst das Verbot der Benachteiligung gemäß § 2 Ziffer 2 Mitbestimmungsgesetz (MBG) auch politische und gewerkschaftliche Tätigkeit.

- Nachstellung (Stalking) und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind

c) Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen Nachgeordnete bzw. in irgendeiner Form Abhängige richtet und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.

§ 3

Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Aufgabe der FH Kiel ist es, in ihrem Einflussbereich alle in § 1 benannten Personen vor Benachteiligung, Diskriminierung sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Alle Mitglieder und Angehörige der FH Kiel sind verpflichtet, jegliche Form von Benachteiligung, Diskriminierung sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Beschäftigten und sonstigen Dritten zu unterlassen. Alle sind dazu angehalten, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studienumfeldes mitzuwirken. Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, Belästigung und Diskriminierung sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet.

(3) Die FH Kiel geht Verstößen gegen diese Richtlinie nach und sanktioniert sie nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass Personen keine Nachteile aus der berechtigten Meldung eines Verstoßes entstehen. Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen. Wenn möglich werden sämtliche Maßnahmen in Abstimmung mit betroffenen Personen unternommen. Ihre Anonymität ist sicherzustellen.

(4) Die FH Kiel informiert, sensibilisiert und schult ihre Angehörigen zum Thema Diskriminierungsschutz. Betroffene sollen ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, Beratungsangebote in Anspruch zunehmen und/oder ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Qualität der Beratung sowie des Beschwerdeverfahrens wird durch Fort- und Weiterbildung der zuständigen Stellen sichergestellt.

§ 4

Beratungsstellen

(1) Mitgliedern und Angehörigen der FH Kiel stehen an der Hochschule verschiedene Anlauf- sowie vertrauliche Beratungsstellen im Fall von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt zur Verfügung:

- *Personalräte* für Beschäftigte[5] der Hochschule
- *Zentrale Gleichstellungsbeauftragte* für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
- *Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche* für die Mitglieder und Angehörigen der Fachbereiche
- *Beauftragte*r für Diversität* für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
- *Beauftragte*r für Menschen mit Schwerbehinderung* für Beschäftigte der Hochschule
- *Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit* für Studierende der Hochschule
- *Inklusionsbeauftragte*r* für Beschäftigte
- *Zentrale Studienberatung* für Studierende der Hochschule

Neben den in dieser Richtlinie genannten Stellen gibt es an der FH Kiel weitere Beratungsstellen, die beispielsweise am AStA angegliedert sind.

(2) Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer einfachen und/oder förmlichen Beschwerde nach § 7. Es gilt die Glaubwürdigkeitsvermutung gegenüber betroffenen Personen.

(3) Alle Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Bei Vorliegen einer schweren Straftat bleibt es der aufgesuchten Beratungsstelle vorbehalten, Angaben zum Sachverhalt – auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person – an das Präsidium weiterzugeben. Die betroffene Person ist darüber vorab zu informieren. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben hiervon unberührt.

(4) Die Mitarbeiter*innen der Beratungsstellen haben kein Zeugnisverweigerungsrecht und müssen unter Umständen in einem Strafverfahren aussagen.

(5) Betroffene haben das Recht sich von einer Person ihres Vertrauens in die Erstberatung begleiten zu lassen.

§ 5

Beschwerdestelle

(1) Die Beschwerdestelle der FH Kiel ist zuständig für Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dieser Richtlinie. Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden regelmäßig geschult.

(2) Die Beschwerdestelle besteht aus fünf Mitgliedern, darunter mindestens drei Frauen. Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden vom Präsidium ernannt.[6]

[5] Die Zuständigkeit der Personalräte erstreckt sich grundsätzlich auf alle in der Dienststelle tätigen Personen unabhängig davon ob sie einen Arbeitsvertrag mit dem Land Schleswig-Holstein haben, sowie Personen die sich um eine Beschäftigung bewerben. Ausgenommen sind Hochschullehrer*innen.

(3) Im Falle eines konkreten Beschwerdeverfahrens wird ein Mitglied der Beschwerdestelle benannt, das für die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens verantwortlich ist und gemäß § 7 Abs. 2c Bericht erstattet.

§ 6

Beschwerderechte

(1) Alle im Geltungsbereich nach § 1 erfassten Personen, die sich im Einflussbereich der Hochschule benachteiligt, diskriminiert oder von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sehen, haben die Möglichkeit und das Recht, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren gemäß § 7 in die Wege zu leiten. Es ist zu gewährleisten, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene sollen dazu ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern aktiv dagegen vorzugehen und von ihrem Beratungs- und Beschwerderecht Gebrauch zu machen.

(3) Alle Hochschulangehörigen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind grundsätzlich dazu verpflichtet, jedem Hinweis auf Benachteiligung, Diskriminierung sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt nachzugehen, die Sachlage zu klären und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

(4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Zuständigkeitsbereich gem. §§ 27 Abs. 1 i.V.m. 3 Abs. 4 HSG am Beschwerdeverfahren zu beteiligen.

(5) Die Beschwerdestelle informiert die*den Diversitätsbeauftragte*n gem. § 27 a HSG über ihre Arbeit soweit es deren*dessen Zuständigkeitsbereich betrifft.

§ 7

Beschwerdeverfahren

(1) Eine *einfache Beschwerde* kann bei der*dem Vorgesetzten der betroffenen Person oder der beschuldigten Person sowie den Interessensvertretungen und zuständigen Beauftragten,[7] den (Studien-)Dekan*innen und der Personalabteilung vorgetragen werden.

a) Nach Eingang der einfachen Beschwerde erfolgt durch die angerufene Stelle ein Erstgespräch, in dem die betroffene Person auf Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsstellen hingewiesen wird sowie Informationen über Rechte, Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren gemäß dieser Richtlinie erhält.

---

[6] Die aktuelle Zusammensetzung der Mitglieder der Beschwerdestelle ist im Internet unter dem Stichwort „Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ veröffentlicht.

[7] Interessentvertretungen und zuständige Beauftragte im Sinne dieser Richtlinie sind die Personalräte, der AStA, die Gleichstellungsbeauftragten, die*der Diversitätsbeauftragte, die*der Beauftragte für Menschen mit Schwerbehinderung, die*der Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie die*der Inkusionsbeauftragte.

b) Die angerufene Stelle nimmt die Beschwerde schriftlich (möglichst in Verwendung des hochschulinternen Formulars) auf. Die Niederschrift wird der betroffenen Person abschließend zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

c) So dies erforderlich erscheint, hat die angerufene Stelle das Recht, beim Präsidium Sofortmaßnahmen zum Schutz von Betroffenen oder Dritten zu beantragen. Sie leitet ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies von der betroffenen Person gewünscht wird sowie im Einzelfall, wenn dies unter Abwägung sämtlicher Interessenslagen – auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person – dringend geboten ist. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn der Verstoß gegen diese Richtlinie besonders schwerwiegend ist und ein formelles Verfahren dem Schutz der betroffenen Person oder auch Dritter vor weiteren erheblichen Rechtsverletzungen dient.

(2) Die *formelle Beschwerde* ist an die Beschwerdestelle der FH Kiel zu richten. Sie soll schriftlich (möglichst in Verwendung des hochschulinternen Formulars) erfolgen und die nachstehenden Informationen enthalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- beteiligte Personen
- Zeug*innen und Beweise, soweit vorhanden
- Vermerk über bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen
- weitere Personen, die über den Vorfall bereits informiert sind

a) Das offizielle Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich die Vertraulichkeit nicht oder nur zum Teil aufrechterhalten, da andernfalls der betroffenen Person oder auch Dritten erhebliche Rechtsverletzungen drohen, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person ist zu beachten.

b) Nach Eingang einer formellen Beschwerde unternimmt die Beschwerdestelle die erforderlichen Schritte, um den Sachverhalt aufzuklären und dokumentiert den Ablauf des Verfahrens:

i. Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Arbeits- und Studienbereichen in das Verfahren einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und/oder Dritter erforderlich sind.

ii. Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf Grundlage dieser Stellungnahme wird durch zwei Mitglieder der Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Die*der Dienstvorgesetzte bzw. der*die Dekan*in des jeweiligen Fachbereichs kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die Einladungen zu den Gesprächen ergehen schriftlich. Der Gesprächsinhalt ist zu protokollieren.

iii. Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle dem Präsidium das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

iv. Können keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie ermittelt werden, wird das Verfahren beendet. Auch in diesem Fall wird das Präsidium über das Prüfungsergebnis informiert. So dies erforderlich erscheint, leitet das Präsidium Maßnahmen zur Rehabilitation der zu unrecht beschuldigten Person im angemessenen Umfang ein. Die zu Unrecht beschuldigte Person ist über die Maßnahmen im Vorwege zu informieren und hat das Recht, diesen zu widersprechen. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.

c) Das Präsidium entscheidet auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdestelle über die zu treffenden Maßnahmen bzw. Sanktionen gemäß § 8 und leitet diese ein. Die Rechte des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten werden ggf. beachtet. Zu jedem Zeitpunkt des laufenden Verfahrens kann das Präsidium auch über § 8 hinausgehende Maßnahmen initiieren, sofern diese unter Beachtung aller Interessenslagen zum Schutz der betroffenen Person bzw. Dritter erforderlich sind. Sind Straftatbestände erfüllt, kann eine Strafanzeige durch den*die Präsident*in erfolgen.

d) Die Beschwerdestelle informiert die beteiligten Personen über das Ergebnis des Verfahrens. Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

e) Die Beschwerdestelle können sich Expertise sowohl bei den zuständigen Interessensvertretungen und zuständigen Beauftragten der FH Kiel als auch bei externen Fachstellen einholen.

§ 8

Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die FH Kiel ist verpflichtet, unverzüglich alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße gegen diese Richtlinie zu unterbinden.

(2) Das Ausmaß der Ahndung von Verstößen gegen die Richtlinie ist abhängig von der Schwere des Vergehens sowie von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person. Gemäß den Bedingungen des Einzelfalls sind nachstehende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht zu ziehen:

a) Informelle Maßnahmen

- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der*dem Vorgesetzen bzw. dem*der zuständigen (Studien-)Dekan*in und der beschuldigten Person unter Ver-

weis auf das Verbot von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Einleitung eines Schlichtungsverfahrens

b) Formelle Maßnahmen

- Formelles Dienstgespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der beschuldigten Person) an einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere Lehrveranstaltung

c) Sanktionen

- Ausschluss aus Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung von hochschulischen Einrichtungen
- Sperrung des Hochschul-Accounts
- (eingeschränktes oder befristetes) Hausverbot
- Exmatrikulation gemäß § 42 Abs. 3 HSG
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und/oder Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- Strafanzeige

§ 9

Bekanntgabe und Inkrafttreten

(1) Die Richtlinie wird auf der Homepage der Fachhochschule Kiel veröffentlicht und allen Hochschulangehörigen in geeigneter Weise bekannt gegeben.

(2) Die Richtlinie tritt mit dem Tage der Unterzeichnung durch den*die Präsident*in in Kraft.

Kiel, den 29.05.2019

_____

Prof. Dr. Udo Beer
Präsident der Fachhochschule Kiel