Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten 2020

Präambel

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten übernimmt laut ihres Leitbilds die Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen genauso wie für die Student*innen und setzt sich für die Gleichstellung von Frau und Mann und weiteren Geschlechtsidentitäten ein. Zu einem gesunden Arbeits- und Lernort gehört nach ihrem Selbstverständnis ein fairer, wertschätzender Umgang miteinander und ein gewalt- und diskriminierungsfreies Klima. Die Hochschule Kempten fördert durch entsprechende Maßnahmen und durch diese Richtlinie eine Kultur des Benennens, Hinsehens und Eingreifens, sofern dieser Arbeits- und Lernort in seiner Sicherheit gefährdet ist.

Die Hochschule Kempten nimmt ihre Aufgabe, auf Basis des Grundgesetzes, die individuellen Persönlichkeitsrechte der Einzelnen zu schützen und das Recht auf Wahrung der eigenen sexuellen Selbstbestimmung ernst. Die Reflexion von Abhängigkeitsverhältnissen in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung ist Teil des Hochschulalltags.

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Straftaten. Die Hochschule Kempten setzt sich mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, dass solche Straftaten aufgeklärt und geahndet werden.

1. Anwendungsbereich

1.1 Personen

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule Kempten i. S. v. Art. 17 BayHSchG:

a) Alle an der Hochschule langfristig, aber auch vorübergehend oder gastweise lehrenden Professor*innen
b) Alle entpflichteten und sich im Ruhestand befindlichen Professor*innen
c) Alle an der Hochschule langfristig, aber auch vorübergehend oder gastweise Beschäftigten
d) Alle an der Hochschule eingeschriebenen Studierenden und Doktorand*innen
e) Alle Mitglieder des Hochschulrates
f) Alle Gaststudent*innen und sonstige Gäste.

1.2 Anwendung in der Lehre

Haben Lernende beim Umgang ihrer Lehrenden mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt Vorbehalte, bzw. fühlen sich durch Lehrmaterialien belästigt, wird

diesen nachgegangen und werden gegebenenfalls überprüft und ersetzt. Die Hochschule achtet auf Schulung und Sensibilisierung von Lehrenden (vgl. Ziff. 4.1)

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Unter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes Verhalten zu verstehen, das sexuell gefärbt, verbal oder nonverbal, in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist.

Genauer:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, insbesondere Nötigung und Vergewaltigung, die unter Strafe gestellt sind (Nötigung, § 240 StGB, Vergewaltigung, §§ 177, 178 StGB sowie §§ 182 - 184 j StGB);
- Sonstige sexuelle oder sexualisierende Handlungen und Verhaltensweisen, die sich in herabwürdigendem Sprachgebrauch, Kommentaren über das Intimleben oder den Körper Einzelner zeigen;
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten;
- Körperliche Übergriffe und nicht gewünschte, sexuell herabwürdigende Berührungen;
- Sexuelle und sexuell herabwürdigende Emails, sexuelle und sexuell herabwürdigende Kommentare auf Hochschulkanälen in den sozialen Medien;
- Schmierereien in der Öffentlichkeit;
- Nutzung und Anwendung von herabwürdigenden Inhalten aus dem Internet im Hochschulkontext, z.B. pornografische Internetseiten.

2.2 Grundsätzlicher Umgang mit Beschwerden

Grundsätzlich werden alle Beschwerden von den betrauten Personen ernst genommen. Definierte Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie ein transparentes und gesichertes Verfahren zum Umgang stellen sicher, dass

- Opfer von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt die Unterstützung der Hochschule gegen weitere Übergriffe erfahren. Hierfür müssen die Geschehnisse, die zum Empfinden der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt geführt haben, fundiert erläutert werden, damit der Beschwerde nachgegangen werden kann
- Beschuldigte die Möglichkeit erhalten, sich zu in den Raum gestellten Vorwürfen zu äußern. 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.

3. Gesetzliche Grundlagen

Für diese Richtlinie sind folgende Gesetze die Grundlage:

1. Grundgesetz, Art. 1, Art. 2, Art. 3, insbesondere Art. 3 (3): „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Formen der Benachteiligung, denen mit dieser Richtlinie entgegengetreten wird.
2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist im Jahr 2006 verabschiedet worden und beschreibt in § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers explizit, dass Arbeitgeber*innen zum Schutz ihrer Mitarbeitenden verpflichtet sind.
3. Gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Hochschulgesetz sind die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Darüber hinaus wirken sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

4. Vorbeugende Maßnahmen

4.1 Sensibilisierung von Hochschulangehörigen

Die Hochschule Kempten macht sich die Sensibilisierung aller in Ziffer 1 beschriebener Personen, insbesondere der Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung und Professor*innen für das Problemfeld „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ zur Aufgabe. Es wird von allen beschriebenen Personen erwartet, respektvoll und sensibel mit dieser Thematik umzugehen. Diese Haltung von Seiten der Hochschule Kempten wird bereits im Einstellungsverfahren und Berufungsverfahren thematisiert.

4.2 Räumliche und logistische Umgebungsbedingungen

Sollten räumliche und logistische Umgebungsbedingungen vorherrschen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen, werden diese im Rahmen der Möglichkeiten beseitigt, bzw. bei Neubau entsprechend berücksichtigt.

4.3 Aufklärung und Kommunikation

Das Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity macht auf die Thematik aufmerksam und ermutigt alle oben beschriebenen Personen, sich gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einzusetzen und hat dafür die uneingeschränkte Unterstützung durch die Hochschulleitung.

5. Hochschulinternes Beschwerdeverfahren

Grundsätzlich werden betroffene Frauen und Männer und andere Geschlechtsidentitäten dazu ermutigt, sich im Falle eines in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffs aktiv dagegen zu wehren.

Im Falle erfolgter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gibt es folgende Möglichkeiten, sich zu beschweren und Hilfe zu erhalten:

1. Meldeportal „Sexuelle Belästigung und Gewalt“

Auf der Homepage der Hochschule Kempten befindet sich das Meldeportal „Sexuelle Belästigung und Gewalt“[1], auf dem sich Betroffene persönlich oder anonym[2] an das Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity wenden können, wenn ihnen ein Übergriff widerfahren ist. Dieses Portal wird vom Büro für Gleichstellung, Familie und Diversity betreut. Nach einer Beschwerde wird zur betroffenen Person Kontakt aufgenommen und weitere Schritte werden wertschätzend besprochen. Sollen in Absprache mit der*dem Betroffenen weitere informelle oder formelle Maßnahmen in Gang gesetzt werden, ist die Anonymität aufzuheben.

2. Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Grundsätzlich sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben für Anliegen dieser Art zuständig und verpflichtet, sich im Falle einer Beschwerde, dieser unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern anzunehmen und weitere Schritte zur Klärung und Beseitigung der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu unternehmen.

3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich und Studierende haben das Recht, sich bei anfallenden in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffen an die Frauenbeauftragte der Hochschule oder die Frauenbeauftragten der Fakultäten oder ihre jeweiligen Stellvertretungen zu wenden.

Mitarbeitende im nicht-wissenschaftlichen Bereich haben das Recht, sich bei anfallenden in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffen an die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden.

Der Übergriff wird jeweils wertschätzend betrachtet und weitere Schritte besprochen. Alle mit diesen Aufgaben betrauten Personen haben Kenntnisse über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. Kontakte zu entsprechenden Beratungsstellen in Kempten und Umgebung und sind über den internen Leitfaden zum Umgang im Erstkontakt mit SDBG informiert.

[1] Link zum Meldeportal bei Diskriminierung

[2] Daten können verschlüsselt an das BGFD weitergeleitet werden, sodass vorerst die Identität der*des Betroffenen anonym bleibt

6. Maßnahmen und Sanktionen

Die im Folgenden festgeschriebenen Maßnahmen und Sanktionen machen deutlich, dass die Hochschule Kempten sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet.

Im Falle eines in Ziffer 2 beschriebenen Übergriffs wird eine Beschwerde, die über die in Ziffer 5 beschriebenen Wege erfolgt ist, folgendermaßen behandelt und gegebenenfalls die Position des*der Beschuldigten dienst-, arbeits- und hochschulrechtlich sanktioniert:

1. Informelle Maßnahmen

Möglich ist ein informelles Gespräch der*des Betroffenen mit dem*der Beschuldigten, wenn erwünscht mit einer Vertrauensperson.

Möglich ist ein Gespräch einer*eines Vorgesetzten und/oder einer Person aus Ziffer 5.3 mit dem*der Beschuldigten mit dem Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

2. Formelle Maßnahmen

Je nach dienst-, arbeits- und hochschulrechtlicher Position des*der Beschuldigten unter Einschaltung des Präsidenten und/oder Kanzlers sind folgende formelle Maßnahmen und Sanktionen zu erwägen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche und schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb und außerhalb der Hochschule,
- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Ordentliche und fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen, je nach Position des*der Beschuldigten im Hochschulkontext.

Der Schutz der*des Betroffenen muss gewährleistet sein. Die Hochschulleitung ergreift vorläufige Maßnahmen, um diesen Schutz zu gewährleisten, wenn die*der Betroffene es

wünscht. Betroffene haben das Recht, sich in informellen und formellen Maßnahmen und Sanktionen vertreten zu lassen.

Die Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten der*dem Betroffenen psychologische und juristische Unterstützung zukommen zu lassen.

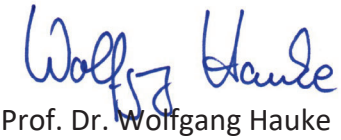
Bei der Prüfung von Führungsqualitäten soll die Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als Kriterium miteinbezogen werden. Träger*innen von Leitungsfunktionen sollen sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortbilden.

7. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat am 23.03.2021 in Kraft.

Die Richtlinie wird hochschulintern veröffentlicht und es wird auf sie hingewiesen.

Kempten, 23.03.2021



Prof. Dr. Wolfgang Hauke

Präsident