

RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG, DISKRIMINIERUNG, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AN DER HOCHSCHULE FÜR KÜNSTE

Beschlossen im Akademischen Senat am 30.06.2010

PRÄAMBEL

Die Hochschule für Künste Bremen (HfK) legt Wert auf einen fairen Umgang aller Menschen miteinander am Arbeits- und Studienplatz. Sie fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung.

Die HfK setzt sich darüber hinaus zum Ziel, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Stausebenen hinzuwirken. Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Rechte von Betroffenen dar und werden an der Hochschule nicht geduldet. Die HfK übernimmt innerhalb ihres Bereichs der Aufgabenwahrnehmung die Verantwortung für ein Umfeld, das frei von Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt ist, und setzt sich unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Kunst, der Wissenschaft, Forschung und Lehre für die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und von individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne der Gesetze ein.

Die folgende Richtlinie dient dazu, unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen und Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern oder zu beseitigen. Die Richtlinie dient somit der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 und konkretisiert die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz der Freien Hansestadt Bremen vom 23. März 1993. Das integrierte Beschwerdeverfahren regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie.

Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule für Künste Bremen sind aufgefordert, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt ist.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige, GasthörerInnen und BesucherInnen der Hochschule.

§ 2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

(1) MITTELBARE UND UNMITTELBARE BENACHTEILIGUNG

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus oben aufgeführten Gründen 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.

(2) DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die oben aufgeführten Gründe hinausgehen und beispielsweise auch aufgrund der sozialen Herkunft und des Aussehens erfolgen.

(3) SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen auch solche Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden. Sie können sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgedrückt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch körperliche Übergriffe. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- Sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper.

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen mit beleidigender Absicht, insbesondere

- Obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
- die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände.

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Als besonders schwerwiegend wird sexualisierte Gewalt angesehen, wenn sie mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

§ 3

PFLICHTEN UND VERHALTENSWEISEN

(1) Mitglieder und Angehörige der HfK werden nicht aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt und diskriminiert. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Hochschule, in ihrem Einflussbereich vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Alle Angehörigen und Mitglieder der HfK sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

(3) Die HfK wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(4) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

§ 4

INTERESSENVERTRETUNGEN UND BERATUNGSEINRICHTUNGEN

Mitgliedern und Angehörigen stehen an der HfK verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zur Verfügung:

- die Zentralen Frauenbeauftragten nach BremHG für Studierende und Lehrende,
- die Frauenbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für die MitarbeiterInnen des Dienstleistungsbereichs,
- die StudiendekanInnen für Studierende,
- die KonfliktberaterInnen für alle Hochschulangehörigen,
- der AstA für Studierende,
- der Personalrat für Beschäftigte,
- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) an der Universität Bremen (nach Absprache) für alle Hochschulangehörigen,
- die externe Beratungsstelle der HfK bei Konflikten und Grenzüberschreitungen in Studium, Lehre oder Arbeit,
- die Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle (ptb) des Studentenwerks Bremens für Studierende.

§ 5 BESCHWERDERECHTE

(1) Angehörige und Mitglieder der HfK, die sich durch Organe, Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt sehen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben die Möglichkeit und das Recht, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene Frauen und Männer sollen dadurch ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

(3) Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

(4) Die Frauenbeauftragten werden in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

§ 6 BESCHWERDEVERFAHREN

(1) EINFACHE BESCHWERDE

a) Die einfache Beschwerde kann bei den Vorgesetzten der betroffenen und der beschuldigten Person, den Interessenvertretungen (den Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem AStA), den StudiendekanInnen, den KonfliktberaterInnen und der Personalabteilung vorgetragen werden.

b) Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt, in der die betroffene Person auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen und psychologische Beratungsangebote hingewiesen wird. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 7 (1) dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer – nicht unerheblicher – Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.

(2) FORMELLES BESCHWERDEVERFAHREN

a) Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
- beteiligte Personen,
- ZeugInnen und Beweise (soweit vorhanden),
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
- informierte Personen.

b) Die Hochschulleitung, bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

c) Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Regelung.

d) Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Vorschrift solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

§ 7 MASSNAHMEN UND SANKTIONEN

(1) Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt,
- die Einbeziehung der KonfliktberaterInnen und ggf. Veranlassung eines Konfliktlösungsverfahrens gem. der Dienstvereinbarung Konfliktmanagement der Hochschule für Künste Bremen (in der jeweils gültigen Fassung).

Als offizielle Maßnahme kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Erstattung einer Strafanzeige.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

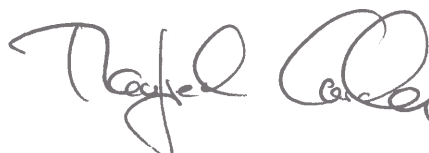
(2) Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

§ 8 BEKANNTGABE, AUSHÄNDIGUNG UND INKRAFTTRETEN

Die Richtlinie wird auf der Homepage der HfK veröffentlicht und alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt nach dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Bremen, den 20.09.2010

Genehmigt:



Prof. Dr. Manfred Cordes
Rektor der Hochschule für Künste