Richtlinie zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing an der Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd vom 01.04.2015

In der Sitzung vom 01.04.2015 hat der Senat der Hochschule für Gestaltung die nachfolgende Richtlinie beschlossen:

Präambel

Die Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd hat es sich zum Ziel gesetzt, die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gute Arbeits- und Studienklima zu fördern und ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu schützen. Vor diesem Hintergrund und in diesem Rahmen wurde die vorliegende Richtlinie erarbeitet, die betroffenen Hochschulmitgliedern und -angehörigen (im Folgenden insgesamt Hochschulmitglieder genannt) Verhaltensregeln, Verantwortung und gebotene Maßnahmen aufzeigt. Weitergehende Rechte der betroffenen Personen, insbesondere die Bestimmungen des AGG, bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt.

§ 1 Grundsätze

(1) Die Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Hochschulmitglieder auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung.

(2) Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre.

(3) Sie trägt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder jederzeit respektiert und gewahrt werden und eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung, Anerkennung und Offenheit gepflegt wird.

(4) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten aller Mitglieder der Hochschule sowie eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern darüber hinaus auch die Gesundheit der oder des Betroffenen schädigen kann.

(5) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing sind rechtswidrig. Alle Hochschulmitglieder treten diesen Verhaltensweisen engagiert entgegen. In dieser Richtlinie werden Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten hierzu festgelegt.

(6) Alle Mitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing unterbleibt beziehungsweise abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

(7) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere sind auch Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an diese gebunden sind und vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von der betroffenen Person unerwünscht ist und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Insbesondere liegt eine sexuelle Belästigung auch bei folgenden Sachverhalten vor:

- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.

(2) Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Benachteiligung eines Menschen, insbesondere seine Herabsetzung durch herabwürdigende Bemerkungen, Witze oder Handlungen, aufgrund der ethnischen und/oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Abstammung, einer dauerhaften oder temporären Behinderung, des Geschlechts, der religiösen oder weltanschaulichen Orientierung, der politischen Gesinnung, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters.

(3) Der Begriff „Mobbing" beschreibt negative kommunikative Handlungen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind. Dies können z.B. sein das Verleumden von Hochschulmitgliedern oder deren Angehörigen, das Verbreiten von Gerüchten, absichtliches Zurückhalten notwendiger Informationen oder Desinformation, Drohung und Erniedrigung, Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität, unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kolleginnen, Kommilitonen oder Kommilitoninnen, oder Lehrpersonen.

§ 4 Beschwerderecht der betroffenen Person

(1) Eine von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffene Person muss dies nicht hinnehmen. Sie hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt fühlt. Es ist sichergestellt, dass der betroffenen Person seitens der Hochschule keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

(2) Zuständige Stellen in diesem Sinne sind:

- das Rektorat
- Vorgesetzte
- der Ansprechpartner oder die Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

- die Gleichstellungsbeauftragte
- der Personalrat.

Werden andere Hochschulmitglieder oder -angehörige angesprochen, kontaktieren sie im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine zuständige Stelle nach Satz 1.

(3) Die angerufenen Stellen haben die Betroffenen zeitnah, möglichst innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob Vorwürfe, Beschwerden und Verdachtsmomente belastbar und weiterzuverfolgen sind. Für Beschuldigte gilt bis zur abschließenden Klärung der Vorwürfe die Unschuldsvermutung. Bei festgestellter sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung der Rechtsverletzungen zu unterbinden. Beauftragte (z. B. die Gleichstellungs-beauftragte oder der Beauftragte für Menschen mit Behinderungen) oder Stabsstellen der Hochschule können im Einvernehmen mit der betroffenen Person frühzeitig eingeschaltet werden.

(4) Das Recht der betroffenen Person auf Vertraulichkeit bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgespräches gemäß § 5 Abs. 1 erster Spiegelstrich gewahrt.

(5) Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht betroffen und nicht am Verfahren beteiligt sind. Die angerufenen Stellen sollen darauf hinwirken, dass die Betroffenen einer Beteiligung des Rektorats sowie dessen Rechtsberatung, und soweit Beschäftigte betroffen sind, der Personalabteilung, sowie einer Verwendung von Informationen in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zustimmen, soweit die Umstände des Einzelfalls dies erforderlich scheinen lassen.

§ 5 Maßnahmen der Hochschule

(1) Erhält eine zuständige Stelle im Sinne des § 4 Abs. 2 Kenntnis von dem Verdacht einer sexuellen Belästigung, einer Diskriminierung oder von Mobbing, kann sie im Einvernehmen mit der betroffenen Person folgende Maßnahmen ergreifen:

- Beratungsgespräch zwischen einer Person der zuständigen Stelle und der betroffenen Person
- persönliches Gespräch der betroffenen Person mit derjenigen Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, im Beisein einer Person der zuständigen Stelle
- persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten der betroffenen Person oder einer Person der zuständigen Stelle mit derjenigen Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, unter Bezugnahme auf den Vorfall.

(2) Bei nachgewiesener sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing hat die Hochschule die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen zu ergreifen. Die Zuständigkeit für die Einleitung von Maßnahmen liegt beim Rektorat; es kann diese Zuständigkeit allgemein oder im Einzelfall bezogen auf andere Stellen delegieren. Diese Maßnahmen können arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung. Darüber hinaus können auch hochschulrechtliche Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein:

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der jeweils gültigen Fassung,

Die Rechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

(3) Unabhängig von den in Abs. 2 genannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden von Vorfällen im Einzelfall geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person

durchzuführen sind.

§ 6 Prävention

Die Hochschule hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere

- Fortbildungsangebote zu machen,
- über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen in geeigneter Weise zu informieren,
- alle Hochschulmitglieder in angemessener Weise zu sensibilisieren,
- in einem Jahresgespräch mit dem Ansprechpartner und der Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit anonymisiert die aufgetretenen Fälle zu besprechen und eine Optimierung der Präventionsmaßnahmen zu erörtern.

§ 7 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Schwäbisch Gmünd, den 01.04.2015

Cristina Salerno
Rektorin

HOCHSCHULE FÜR GESTALTUNG SCHWÄBISCH GMÜND