



Richtlinie des Präsidiums gemäß § 4a LHG

Umgang mit diskriminierendem Verhalten und sexueller Belästigung

Präambel

Die gegenseitige Wahrung der Persönlichkeitsrechte ist tragende Säule eines inspirierenden künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Arbeits- und Studiumfelds. Deshalb sind alle Hochschulmitglieder und -angehörigen sowie unsere Gäste aufgefordert, daran mitzuwirken, dass sexuelle Belästigung und diskriminierendes Verhalten unterbleiben.

Die Besonderheiten des Einzel- und Kleingruppenunterrichts wie auch der individuellen Betreuung von Studierenden im wissenschaftlichen Bereich führen oftmals zu einer auch persönlich engen Beziehung zwischen Lehrpersonen und Studierenden und erfordern einen besonders sensiblen Umgang miteinander. Die Arbeit mit dem Körper ist in vielen Fällen notwendiger Bestandteil der künstlerischen Ausbildung. Gerade im Kontext der Beschäftigung mit dem Körper kommt den Lehrenden als Autoritätspersonen eine besondere Verantwortung im Umgang mit Nähe und Distanz zu. Die Trennlinie zwischen einvernehmlichem Körperkontakt und einer Grenzverletzung ist von Fall zu Fall unterschiedlich, insbesondere, weil jeder Mensch anders mit Nähe und Distanz umgeht. Deshalb spielt das subjektive Empfinden der Beteiligten eine sehr große Rolle und ist unbedingt zu respektieren.

Partnerschaftlichkeit, Freundlichkeit, Höflichkeit und Fairness im Umgang miteinander sind positive Voraussetzungen und tragen zur Persönlichkeitsentwicklung und zum Arbeits- und Studienerfolg bei. Dies setzt bei allen ein entsprechendes Bewusstsein für das eigene Verhalten sowie höfliche Formen im Umgang miteinander voraus.

Mit dieser Richtlinie werden die Vorgaben des § 4 a Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 3 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg umgesetzt.



Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Hochschule und umfasst den gesamten räumlichen Bereich der Hochschule sowie die weiteren Räume, welche für die Arbeit der Hochschule genutzt werden.

Begriffsbestimmungen

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, 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. Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabwürdigung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen / angedichteten gruppenspezifischen oder individuellen Merkmalen.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und / oder ihre Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und / oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ von Beteiligten.

Zum Bereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt gehören beispielsweise die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen:



bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere:

- sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen
- sexualisierte Bemerkungen über Personen und / oder deren Körper und / oder deren Bekleidung und / oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person

unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, insbesondere:

- pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Nutzung pornographischer, 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.

Auch jeder unangebrachte Körperkontakt kann eine unerwünschte sexuelle Handlung sein.

Respektvolles Verhalten

Nur wenn alle Hochschulmitglieder, -angehörigen und -gäste jeweils persönlich zu einem guten zwischenmenschlichen Klima in allen Arbeitsbereichen beitragen, kann das Miteinander gelingen.



Zu einem guten Arbeitsklima gehört es vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen zu respektieren, auf Probleme zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen. Sind Personen von unerwünschten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine Maßnahme zur Verbesserung des Arbeitsklimas.

Alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste können dazu beitragen freundliches und faires Verhalten an der Hochschule aktiv einzubringen und zu unterstützen, indem sie:

- sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen
- sich so verhalten, dass der Respekt und die fachlich-inhaltliche Ebene des Miteinanders immer im Vordergrund stehen
- in ihrer Kritik stets sachlich und konstruktiv bleiben
- Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung auch schon in Tendenzen bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen unterstützen
- in schwierigen Situationen offen für freundliches und faires Verhalten eintreten
- Konfliktsituationen besprechen und nach Lösungen zu suchen.

Prävention

Die Hochschule ergreift sensibilisierende und präventive Maßnahmen, um sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu verhindern. Zu den Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntmachung dieser Richtlinie und ihre dauerhafte, sichtbare Veröffentlichung
- Informationsangebote für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
- spezielle Informationsangebote für Personen mit Leitungsaufgaben
- Fortbildungsangebote sowie die Genehmigung der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu diesen Themen während der Arbeitszeit
- die Beachtung von Diskriminierungsrisiken bei der Formulierung von Satzungen, insbesondere bei der Festlegung von Prüfungsbedingungen, bei der Durchführung von Prüfungen, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen
- diskriminierungssensible Sprache.



Beilegung von Konflikten, Beratungs- und Beschwerdeverfahren

Konfliktsituationen sollten womöglich zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. Bereits dabei können sie sich durch die verantwortlichen Personen beraten lassen und / oder an eine Person ihres Vertrauens wenden und diese Person in die persönliche Klärungsphase einbeziehen.

Allen Hochschulmitgliedern, -angehörigen und -gästen stehen folgende Personen für eine Beratung zur Verfügung:

- die Ansprechperson für Antidiskriminierung
- die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- die Gleichstellungsbeauftragten
- die Mitglieder der Gleichstellungskommission
- die Personalvertretung
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Mitglieder des Präsidiums.

Von Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffene Personen können das Beratungsangebot auch anonym oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen. Das Gespräch unterliegt soweit gewünscht der Vertraulichkeit. Hält die die Beratung durchführende Person ein unangemessenes Verhalten für zumindest plausibel begründet, informiert sie die Hochschulleitung über die vorgetragenen Vorwürfe, es sei denn die die Beratung suchende Person widerspricht dem. Beratende müssen Beratene zu diesem Thema befragen.

Alle Hochschulmitglieder, -angehörigen und -gäste haben auch das Recht der Beschwerde. Als Beschwerdestellen stehen Betroffenen alle oben genannten Beratungsstellen nach eigener Auswahl zur Verfügung. Selbstverständlich ist die Entscheidung, Beschwerde zu erheben, auch nach vorausgegangener Beratung möglich (im Sinne eines zweistufigen ergebnisoffenen Verfahrens).



Sanktionen können nur bei nachgewiesenen Verstößen gegen Rechtsnormen ausgesprochen werden. Deshalb müssen Beschwerden soweit möglich die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Genaue Beschreibung des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Ort / Datum / Uhrzeit
- Beweismittel (soweit vorhanden), z.B. Bezeugung, etc.
- Information über bereits eingeleitete Maßnahmen und daran beteiligte Personen.

Die Hochschulleitung muss innerhalb einer angemessenen Frist nach Kenntnis des Vorfalls den Beschuldigten ein Terminangebot für ein vertrauliches Gespräch machen um zu klären, ob der Vorwurf sexueller Belästigung oder der Diskriminierung berechtigt ist. Die Inhalte der Beschwerde und die Namen von Beschwerdeführenden werden den Beschuldigten dabei zur Kenntnis gebracht, diese müssen die Möglichkeit der uneingeschränkten Verteidigung gegen Vorwürfe erhalten. Hierzu ist mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären.

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Es ist sicherzustellen, dass seitens der Hochschule den von Diskriminierung bzw. sexueller Gewalt betroffenen Personen sowie gegebenenfalls den Personen ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Die Hochschule hat diese Prämisse bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen.

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.

Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Verstoßes, so stellt die Hochschulleitung das Verfahren nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften ein. Anderenfalls entscheidet die Hochschulleitung über die zu ergreifenden Maßnahmen.



Sanktionen bzw. Maßnahmen richten sich nach den einschlägigen rechtlichen

Bestimmungen und orientieren sich an der Schwere des Einzelfalls.

Beschwerdeverfahren nach anderen Gesetzen bleiben unberührt.

§ 8 Maßnahmen und Sanktionen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie können dienst-, arbeits- und hochschulrechtliche Konsequenzen beinhalten.

Mögliche Maßnahmen und Sanktionen sind beispielsweise:

- mündliche oder schriftliche Belehrung / Ermahnung
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- befristetes Hausverbot
- Exmatrikulation
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Entzug von Personalverantwortung, Entfernung aus dem Dienst).

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Prof. Rudolf Meister
Präsident

Mannheim, den 16. 7. 22