

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Inhalt

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

0. Präambel	1
1. Grundsätze	1
2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	2
3. Organisationspflichten der Hochschule.....	3
4. Beratungs- und Beschwerdewege	3
5. Konsequenzen für die Beschuldigten	3
6. Vertrauensrat.....	4
7. Bekanntgabe der Richtlinien	5
8. Inkrafttreten.....	5

0. Präambel

Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung vom 18. August 2006. Die Richtlinie spezifiziert das Bundesgesetz, welches den Schutz von Beschäftigten umfasst, für die Jade Hochschule und erweitert diesen Schutz auf die Studierenden dieser Hochschule.

1. Grundsätze

- 1.1. Die Jade Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt können eine massive Störung des Hochschulbetriebes zur Folge haben. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

- 1.2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind im hochschulbezogenen Umgang, insbesondere in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule, verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß § 16 NHG (i. d. F. v. 10. Juni 2010), insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund der Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung 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 betrachtet.
- 1.3. Diese Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte (Nichthochschulangehörige) auf dem Hochschulgelände.
- 1.4. Die Hochschule ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

- 2.1. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden.
- 2.2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen, die Würde von Personen verletzenden, Verhalten zählen insbesondere:
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
 - entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
 - sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,
 - obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien,
 - die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen,
 - das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme,
 - die Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
 - die Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
 - körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

3. Organisationspflichten der Hochschule

- 3.1. Die Hochschulleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden.
- 3.2. Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.
- 3.3. Die Hochschule unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule. Fortbildungen von Trägern von Leitungsfunktionen sind wünschenswert.
- 3.4. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus Datennetzen ausgefiltert werden.

4. Beratungs- und Beschwerdewege

- 4.1. Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.
- 4.2. Betroffene können sich für eine Erstberatung an Vorgesetzte, die Hochschulleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, den Vertrauensrat oder den Personalrat wenden. Diese nehmen die Beschwerde entgegen, informieren über das Beschwerdeverfahren und über weiterführende Beratungsmöglichkeiten. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene auch eine Vertrauensperson beauftragen.
- 4.3. Die verantwortlichen Vorgesetzten haben die Pflicht, der Beschwerde auf Wunsch der/des Betroffenen nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären.
- 4.4. Wird ein Vorfall sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstlichen Bereich die/der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat der zuständige Dekan/die zuständige Dekanin für Schutzmaßnahmen zu sorgen. Es ist darauf zu achten, dass die Betroffenen keine weiteren Nachteile erfahren. Insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe entsprechende Eingaben betroffener Studierender bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- 4.5. Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass belästigte Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychosoziale Beratung erhalten.

5. Konsequenzen für die Beschuldigten

- 5.1. Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Anderenfalls entscheidet die Hochschulleitung über zu ergreifende Maßnahmen.
- 5.2. Wenn sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen haben, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen.

Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
 - schriftliche Abmahnung,
 - Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
 - fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
 - Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule (in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule werden – soweit noch nicht geschehen – entsprechende Bestimmungen aufgenommen),
 - nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung, unbefristeter Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung),
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
 - Hausverbot,
 - Strafanzeige durch die Hochschulleitung.
- 5.3. Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.
- 5.4. Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt.
- 5.5. Bei dringendem Verdacht auf sexualisierter Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen ergriffen werden.

6. Vertrauensrat

- 6.1. Der Vertrauensrat setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die aus je einem Standort der Jade Hochschule kommen und ist mehrheitlich mit Frauen besetzt. Er wird auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat für zwei Jahre gewählt.
- 6.2. Die Mitglieder des Vertrauensrates sind AnsprechpartnerInnen für Betroffene. Auch Vorgesetzte können sich bei Beratungsbedarf an den Vertrauensrat wenden.
- 6.3. Der Vertrauensrat erarbeitet Vorschläge für die Prävention gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und evaluiert die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.
- 6.4. Der Vertrauensrat legt dem Senat einmal im Jahr eine anonyme, zusammenfassende Dokumentation der Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Jade Hochschule vor.
- 6.5. Die Mitglieder des Vertrauensrates werden zu Beginn ihrer Tätigkeit umfassend geschult, bilden sich regelmäßig weiter und stehen in Kontakt mit den externen Beratungsstellen.

- 6.6. Wird ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einem Mitglied des Vertrauensrates gemeldet, berät sich der Vertrauensrat. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte informiert werden.
- 6.7. Der Vertrauensrat trifft sich mindestens ein Mal im Jahr.

7. Bekanntgabe der Richtlinien

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehändigt. Die Richtlinie wird veröffentlicht.

8. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt – Amtliches Mitteilungsblatt der Jade Hochschule – in Kraft.

Beschlossen in der 11. Sitzung des Senats am 22. März 2011