

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle vom 27.04.2016

Prämbel

(1) Die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle – im Folgenden „BURG“ genannt – legt Wert darauf, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung benachteiligt wird.

(2) Die BURG fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz werden auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studentinnen und Studenten in der Kooperation, aber auch bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

(3) Die Persönlichkeit jedes Einzelnen ist zu respektieren und deren oder dessen Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen.

(4) Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verhaltensabläufe sowie Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen. Die Richtlinie dient dem Abbau und der Prävention von Diskriminierung jeglicher Art.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der BURG nach § 3 Absatz 1 GO (hauptamtlich oder das hauptberuflich tätige Personal und die Studierenden) in Ausübung ihres Dienstes oder Studiums auch gegenüber Dritten. Sie gilt auch für alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Honorarprofessoren und –professorinnen etc.) sowie für vorübergehend oder gastweise an der BURG befindliche Personen.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, bei Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz (1) gehört.

§ 2 Grundsätze

(1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von Ungleichbehandlung an der BURG zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu treffen, sowie allen Personen an der BURG Hilfe bei Übergriffen zu bieten.

(2) Die Richtlinie soll dazu beitragen, vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen wie sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie psychische und physische Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu treffen und damit als Belästigung oder Beleidigung empfundene Verhaltensweisen zu vermeiden.

(3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze soll ihnen wirksam begegnet werden.

(4) Künstlerisches Schaffen, das Inhalte dieser Richtlinie zum Thema hat, fällt nicht unter diese Richtlinie.

§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Für die BURG gilt die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendete begriffliche Festlegung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung. Die nachfolgend genannten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeit und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen.

(2) Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in der Präambel unter Absatz 1 genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form der Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

(3) Sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt

1. Sexuelle oder rassistische Belästigung und/oder Diskriminierung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten und Studierenden verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle oder rassistische Belästigung sind abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die die betroffene Person sexuell oder rassistisch beleidigen, erniedrigen oder belästigen. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexualisierter oder rassistischer Internetseiten auf den EDV-Anlagen der Hochschule.
2. Sexuelle oder rassistische Belästigung, Diskriminierung oder eine die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal oder nonverbal sein.
3. Sexuelle Gewalt im engeren Sinn umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.
4. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. in Studium und Lehre oder am Ausbildungs- und Arbeitsplatz) unter Androhung von persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

(4) Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen und Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen:

1. Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten,
2. „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke,
3. Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers,

4. Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt,
5. Falschbeschuldigungen, zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin,
6. Ausfragen des Bekanntenkreises,
7. Sachbeschädigungen,
8. Beleidigungen, Verleumdungen,
9. Bedrohungen, Nötigungen.

(5) Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- und Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden. Mobbing kann sich u.a. in folgenden verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

1. Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte oder Studierende,
2. Systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
3. Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen,
4. Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keine Aufgaben durch Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben,
5. Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
6. Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen,
7. Absichtliches Herbeiführen von Stress,
8. Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt.

§ 4 Prävention

(1) Die Hochschule, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören:

1. Die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
2. die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen, insbesondere der Vorgesetzten, sie mit dem Inhalt vertraut zu machen,

3. Ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der BURG, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde Aller respektiert.

§ 5 Maßnahmen der betroffenen Person

(1) Betroffene werden ermutigt, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

(2) Die betroffene Person hat das Recht, sich an eine zuständige Stelle der BURG zu wenden, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 dieser Richtlinie belästigt oder diskriminiert fühlt und/oder Gewalt erfahren hat.

(3) Zuständige Stellen dafür sind:

1. Hochschulleitung,
2. Dekaninnen und Dekane,
3. Vorgesetzte,
4. Personalrat,
5. Gleichstellungsbeauftragte,
6. Schwerbehindertenvertretung,
7. Studierendenrat,
8. Psychologische Beratung.

Diese zuständigen Stellen können die Beschwerde entgegennehmen und informieren die betroffene Person über das Beschwerdeverfahren und das psychologische Beratungsangebot. Sie unterstützen die betroffene Person bei der Meldung der Beschwerde an die zuständige Senatskommission.

§ 6 Beschwerdeverfahren

(1) Zur Behandlung von Beschwerdeverfahren wird an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle eine Senatskommission zum Schutz vor Benachteiligungen (nach AGG) gegründet.

(2) Dieser Kommission gehören zwei Senatsmitglieder und ein/e dafür bestimmte/r Mitarbeiter/in der Personalabteilung an.

(3) Der Senat beschließt die namentliche Festlegung der Personen jeweils zu Beginn seiner Amtsperiode.

(4) Beschwerden, die von der Kommission behandelt werden sollen, werden von den in § 5 Absatz 3 genann-

ten zuständigen Stellen oder von der betroffenen Person selbst an die Kommission herangetragen.

(5) Die Kommission ist verpflichtet, allen vorgetragenen Beschwerden nachzugehen. Sie ist weiterhin verpflichtet, alle Vorgänge streng vertraulich zu behandeln.

(6) Die Kommission führt die notwendigen Gespräche (siehe § 7 (1) Punkt 1).

(7) Die Kommission dokumentiert ihr Vorgehen und entscheidet anschließend über die zu treffenden Maßnahmen (siehe § 7 (1) Punkt 2). Diese leitet sie über das Rektorat an die zuständigen Stellen zur Durchführung weiter.

§ 7 Maßnahmen der Hochschule

(1) Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Mögliche Maßnahmen der BURG in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person:

- Beratungsgespräch zwischen mind. einer Person der zuständigen Senatskommission und der betroffenen Person
- Gespräch mind. einer Person der zuständigen Senatskommission mit der betroffenen Person und Gespräch mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch im Beisein mind. einer Person der zuständigen Senatskommission zwischen der betroffenen Person und der Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird

2. Maßnahmen der BURG bei einer internen Anzeige: Bestätigen sich nach Anhörung des/der beschuldigten Person die gegen sie gerichteten Vorwürfe, werden entsprechend der Schwere der Verfehlung angemessene Maßnahmen ergriffen. In Betracht kommen insbesondere

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der BURG,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,

- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule,
- Hausverbot,
- Erstattung einer Strafanzeige durch den Rektor / die Rektorin.

(2) Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung.

(3) Unabhängig von getroffenen Maßnahmen muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung zu treffen sind.

(4) Es ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin / der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt.

§ 8 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle in Kraft. Sie wird innerhalb der Hochschule zusätzlich bekannt gemacht und an geeigneter Stelle auf der Homepage veröffentlicht. Bei Einstellungen bzw. Amtsantritt wird sie ausgehändigt. Diese Richtlinie wurde ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats der BURG vom 27.04.2016.

Halle, den 27.04.2016
Prof. Dieter Hofmann
Rektor