



Richtlinie der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing (Antibelästigungsrichtlinie – AntibelR HVF)

Aufgrund von § 4 Absätze 9 und 10 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, im Folgenden: LHG), das zuletzt geändert worden ist durch Artikel 1 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) vom 13. März 2018 (GBl. S. 85), hat der Senat der Hochschule Ludwigsburg am 13.11.2018 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Präambel | 2 |
| § 1 Geltungsbereich | 2 |
| § 2 Begriffsbestimmung | 2 |
| § 3 Ansprechpersonen | 3 |
| § 4 Beschwerde | 4 |
| § 5 Maßnahmen der Hochschule | 5 |
| § 6 Prävention | 6 |
| § 7 Vertraulichkeit | 6 |
| § 8 Übergangsvorschriften und Inkrafttreten | 6 |

Präambel

Die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg 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. Sie trägt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen, die vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfasst werden, jederzeit respektiert und gewahrt werden und eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung, Anerkennung und Offenheit gepflegt wird. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten und eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebs dar.

§ 1 Geltungsbereich

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. Sie gilt auch während der für Studierende vorgeschriebenen berufspraktischen Studienzeiten, der praktischen Ausbildung bzw. der praktischen Studienzeiten.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche oder grob fahrlässige, sexuell bestimmte Verhalten, das von der betroffenen Person unerwünscht ist und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und das einem Verhalten nach § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entspricht.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere

- 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,
- 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, der Gender-Identität oder des Alters.
- (3) Mobbing beschreibt negative Verhaltensweisen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind. Dies können beispielsweise das Verleumden von Hochschulmitgliedern oder deren Angehörigen sein, 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. Mobbing zielt darauf ab, das soziale Ansehen, die Karriere, die Gesundheit oder das Eigentum eines Menschen zu schädigen. Mobbing ist keine einmalige Handlung; die gleichen oder auch unterschiedlichen negativen Verhaltensweisen wiederholen sich über einen längeren Zeitraum.

§ 3 Ansprechpersonen

- (1) Der Senat bestellt für eine Amtszeit von drei Jahren für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung eine Ansprechpartnerin und eine Stellvertreterin für diese sowie einen Ansprechpartner sowie einen Stellvertreter für diesen.
- (2) Der Senat bestellt für eine Amtszeit von drei Jahren eine Ansprechperson sowie eine Stellvertretung für Antidiskriminierung und Mobbing. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung und Mobbing kann mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder mit der Funktion der Chancengleichheitsbeauftragten verbunden werden. In diesen Fällen kann die Ansprechperson sowie die Stellvertretung für die Dauer der Amtszeit der verbundenen Funktion bestellt werden.
- (3) Die Ansprechpartnerin, der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie die Ansprechperson für Antidiskriminierung werden im Folgenden einheitlich als Ansprechpersonen – zuständig für ihren jeweiligen Aufgabenbereich – bezeichnet.
- (4) Die Ansprechpersonen haben insbesondere die Aufgaben
 - auf präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit hinzuwirken und gegebenenfalls zu ergreifen,
 - Mitglieder und Angehörige der Hochschule bei sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu beraten und über ihre Rechte zu informieren, vertrauliche Unterstützung bezüglich eigener Schutz- und Handlungsmöglichkeiten anzubieten und bei der Entscheidung zu helfen, ob Betroffene, Beteiligte oder Beobachtende eine Beschwerde einreichen wollen,
 - eine gütliche Einigung zwischen den Konfliktparteien anzustreben,
 - Beratung gegebenenfalls durch andere Stellen zu vermitteln.

§ 4 Beschwerde

- (1) Eine von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffene Person hat das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt fühlt. Zur Wahrung der Anonymität können Betroffene damit auch eine Person ihres Vertrauens beauftragen.
- (2) Zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden sind:
 - das Rektorat,
 - das Dekanat,
 - Vorgesetzte,
 - die/der Gleichstellungsbeauftragte(n),
 - die/der Beauftragte(n) für Chancengleichheit,
 - die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach § 177 SGB IX,
 - die/der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen,
 - der Personalrat,
 - der Ausbildungspersonalrat.

Werden andere Hochschulmitglieder oder -angehörige angesprochen, kontaktieren sie im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine zuständige Stelle nach Satz 1. Betroffene können sich auch direkt an die Ansprechpersonen wenden.

- (3) Die angerufenen Stellen setzen die Ansprechpersonen in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab. Die Betroffenen sind zeitnah, möglichst innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten. Es ist 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. für Menschen mit Behinderungen, Gleichstellungs- oder Chancengleichheitsbeauftragte) oder Stabsstellen der Hochschule können im Einvernehmen mit der betroffenen Person frühzeitig eingeschaltet werden.
- (4) 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 hinweisen, dass die Betroffenen einer Beteiligung des Rektorats sowie dessen Rechtsberatung, und soweit Beschäftigte betroffen sind, der Personalabteilung, des Personalrats sowie einer Verwendung von Informationen in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zustimmen sollten soweit die Umstände des Einzelfalls dies erforderlich scheinen lassen.

§ 5 Maßnahmen der Hochschule

- (1) Erhält eine nach § 4 Absatz 2 zuständige Stelle Kenntnis von dem Verdacht einer sexuellen Belästigung, einer Diskriminierung oder von Mobbing, kann sie in Abstimmung mit den Ansprechpersonen und im Einvernehmen mit der betroffenen Person insbesondere 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.

Die Ansprechpersonen nehmen grundsätzlich an den Gesprächen teil, es sei denn, dass die betroffene Person dies nicht wünscht.

- (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 allgemeine 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, wie
- Dienstgespräch,
 - mündliche oder schriftliche Belehrung,
 - schriftliche Abmahnung,
 - Entzug eines Lehrauftrags,
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
 - Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
 - Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
 - Hausverbot,
 - Strafanzeige durch die Hochschule.

Die Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts bleiben unberührt.

Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

- (3) Unabhängig von den in Absatz 2 genannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden von Vorfällen im Einzelfall geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Vorläufige Maßnahmen können nicht gegen den Wunsch der betroffenen Person getroffen werden.

§ 6 Prävention

Die Hochschule wird ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz schützen und in diesem Rahmen im Benehmen mit den Ansprechpersonen auch vorbeugende Maßnahmen treffen.

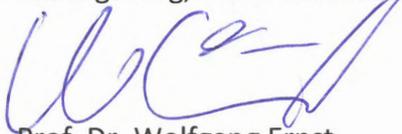
§ 7 Vertraulichkeit

- (1) Die Namen der Betroffenen und der Beschuldigten dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden, es sei denn, dies erfolgt im Rahmen einer gesetzlichen Verpflichtung gegenüber Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden. Den Beschuldigten dürfen die Namen der Betroffenen nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist oder wenn die Betroffenen zustimmen. Die Betroffenen haben ein Recht auf Anonymität und können sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- (2) Es ist sicherzustellen, dass der betroffenen Person und ihrer Vertrauensperson seitens der Hochschule keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

§ 8 Übergangsvorschriften und Inkrafttreten

- (1) Für die amtierenden Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und ihre Stellvertretungen gelten die Amtszeiten aus der geltenden Bestellung zu Ansprechpartnern für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (2 Jahre) abweichend von § 3 Absatz 1 Satz 1 übergangsweise weiter.
- (2) Abweichend von § 3 Absatz 2 Satz 1 kann die Amtszeit der Ansprechperson für Antidiskriminierung und Mobbing zur Verbindung mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder mit der Funktion der Chancengleichheitsbeauftragten verkürzt werden.
- (3) Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die 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 öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg vom 28.01.2015 außer Kraft.

Ludwigsburg, den 14.11.2018



Prof. Dr. Wolfgang Ernst
Rektor

eingestellt: 15.11.18 Er
ausgegeben: 30.11.18 Er