



NR. 102 | 13. April 2012

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Richtlinie
gegen sexualisierte Diskriminierung und
Gewalt
der Folkwang Universität der Künste
vom 11. April 2012

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2013



Aufgrund § 2 Abs. 4 KunstHG NRW hat die Folkwang Universität der Künste folgende Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Folkwang Universität der Künste erlassen:

Präambel

Die Folkwang Universität der Künste ist eine künstlerische Ausbildungsstätte für Musik, Theater, Tanz, Gestaltung und Wissenschaft. Gemäß der Folkwang Idee von der spartenübergreifenden Zusammenarbeit der Künste sind die verschiedensten Kunstrichtungen und Disziplinen unter einem Dach vereinigt. Zugleich ist die Folkwang Universität der Künste Arbeitsort für verschiedene Statusgruppen in Lehre, Administration, Organisation und Technik.

Die Folkwang Universität ist ein Ort der Bildung. Sie hat den Anspruch, mündige Persönlichkeiten auszubilden, die von exzellenter künstlerischer und wissenschaftlicher Kompetenz, einem breiten Bildungsverständnis und einem hohen Maß an Individualität, Kreativität und gesellschaftlicher Verantwortung geprägt sind. Künstlerische und pädagogische Arbeitsweisen erfordern also eine direkte Auseinandersetzung mit individuellen und gesellschaftlichen Prozessen.

Die Art des Arbeitens ist in der Praxis oftmals von Nähe und intensivem Austausch mit dem anderen geprägt. Die Folkwang Universität der Künste sieht es daher als ihre Pflicht an, transparente Richtlinien für den Umgang aller Statusgruppen miteinander aufzustellen. Sie übernimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv die Verantwortung für ein Umfeld, das frei von Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt ist, und setzt sich unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Kunst, der Wissenschaft, Forschung und Lehre für die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und von individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne der Gesetze ein.

Die Richtlinie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu konkretisieren und den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie zu regeln. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind eine Verletzung arbeitsrechtlicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.



Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt ist.

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie für Besucherinnen und Besucher der Hochschule.

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2013

2. Begriffsbestimmungen

- 2.1 Diskriminierungen und Benachteiligungen sind die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Sie können sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die oben aufgeführten Gründe hinausgehen und beispielsweise auch aufgrund der sozialen Herkunft, Behinderungen und des Aussehens erfolgen.
- 2.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe.
- 2.3 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.
- 2.4 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Dabei ist es unerheblich, ob etwaige/s Äußerungen oder Verhalten die Person selbst oder andere Personen betreffen. 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 Inhalte oder Darstellungen mit beleidigender Absicht,
 - das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten,
 - die Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,



- die Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Als besonders schwerwiegend wird sexualisierte Gewalt angesehen, wenn sie mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2013



3. Organisationspflichten der Hochschule

3.1 Die Hochschulleitung stellt sicher, dass sämtliche 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.

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, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Universität Duisburg-Essen, die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) wenden. Diese nehmen die Beschwerde entgegen, informieren über das Beschwerdeverfahren und über weiterführende Beratungsmöglichkeiten. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene auch eine Vertrauensperson beauftragen.

5. Beschwerderechte

5.1 Zugehörige und Mitglieder der Folkwang Universität der Künste, die sich durch Organe, Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt sehen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben die Möglichkeit und das Recht, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile für alle Beteiligten entstehen.



- 5.2 Betroffene Frauen und Männer sollen dadurch ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.
- 5.3 Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2019

6. Einfaches Beschwerdeverfahren

- 6.1 Einfache Beschwerde: Von Diskriminierung und sexueller Belästigung und Gewalt betroffene Personen können sich an die in 4.2. genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wenden, da diese berechtigt sind, Beschwerden aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzunehmen.
- 6.2 Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der Betroffenen eingeleitet werden.
- 6.3 Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt, in der die betroffene Person auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen und psychologische Beratungsangebote hingewiesen wird. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach 8.1 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formalen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher - Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.
- 6.4 Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.
- 6.5 Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden im Einvernehmen mit den Betroffenen über jede Beschwerde wie auch über Vorermittlungen und den Verlauf des gesamten Verfahrens unverzüglich und umfassend unterrichtet.

7. Formelles Beschwerdeverfahren



- 7.1 Sind die Betroffenen Beschäftigte der Folkwang Universität der Künste, ist das Beschwerdeverfahren gemäß den §§ 13-16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu führen. Die Bestimmungen des AGG sind sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.
- 7.2 Den Betroffenen dürfen durch ein formelles Beschwerdeverfahren keinerlei Nachteile erwachsen.

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2013

- 7.3 Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:
- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
 - beteiligte Personen,
 - Zeuginnen und Zeugen sowie Beweise (soweit vorhanden),
 - Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
 - informierte Personen.
- 7.4 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.
- 7.5 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.
- 7.6 Wenn sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen haben, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen.
- 7.7 Sind die Betroffenen oder die Angeschuldigten nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität, so wird die Hochschule alle Möglichkeiten nutzen, entsprechende Schutzmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie Dritten gegenüber zu ergreifen.
8. Maßnahmen und Sanktionen
- 8.1 Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:
- persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
 - persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt.

8.2 Als offizielle Maßnahme kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Erstattung einer Strafanzeige.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

8.3 Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass den zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine Nachteile entstehen.

8.4 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.

9. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Folkwang Universität der Künste (Verkündungsblatt) in Kraft.

Die Richtlinie wird auf der Homepage der Folkwang Universität der Künste veröffentlicht und alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt.



Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Folkwang
Universität der Künste vom
04. April 2012.

Essen, den 11. April 2012
Der Rektor
Prof. Kurt Mehnert

ERSETZT DURCH RICHTLINIE VOM 03.07.2013