

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing an der Augustana-Hochschule

Präambel

Die Augustana-Hochschule versteht sich als Ort, an dem alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing werden an der Augustana-Hochschule und im außeruniversitären dienstlichen Umgang nicht geduldet. Die Hochschule verpflichtet sich, ihre Mitglieder und Angehörigen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing zu schützen und die gleichberechtigte und achtungsvolle Zusammenarbeit zwischen allen Geschlechtern auf dem Campus zu sichern. Zudem übernimmt sie Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte und die sexuelle Selbstbestimmung jedes Menschen auf dem Campus gewahrt werden. Bei Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing verpflichtet sich die Hochschule, geeignete konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Augustana-Hochschule, ebenso sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an der Hochschule tätig sind. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing von bzw. gegen Dritte auf dem Campus, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige*r der Augustana-Hochschule ist.

Inhaltsübersicht

§ 1 Sexuelle Selbstbestimmung

§ 2 Selbstverpflichtung

§ 3 Mobbing

§ 4 Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

§ 5 Präventivmaßnahmen

§ 6 Aufmerksamkeit Studierende und Mitarbeitende

§ 7 Ansprechpersonen

§ 8 Hilfe für Betroffene

§ 9 Informelle Maßnahmen

§ 10 Sanktionen

§ 11 Geltungsbereich Ordnung zum Beschäftigtenschutz

§ 12 Inkrafttreten

§ 1 Sexuelle Selbstbestimmung

Jeder Mensch hat das Recht, über seine Sexualität selbst zu bestimmen und Schutz zu finden, wenn gegen dieses Recht verstoßen wird.

§ 2 Selbstverpflichtung

Die Augustana-Hochschule toleriert keine sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing auf dem Campus. Jegliches Vergehen wird geahndet und hat Sanktionen zur Folge. Den Betroffenen wird Hilfe und Schutz geboten.

§ 3 Mobbing

Mobbing meint die über einen längeren Zeitraum hinweg und systematisch vorgenommene Schikane, Anfeindung oder Diskriminierung (feindselige Handlungen) durch eine Person (Vorgesetzte*r, Kollege/Kollegin) gegenüber einer anderen Person, wobei die betroffene Person unterlegen ist. Zur Erfüllung des Tatbestandes Mobbing gehört, dass die feindseligen Handlungen rechtswidrig sind, das heißt nicht zu einer rechtmäßigen Belastung gehören, die im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses hinzunehmen sind (z.B. begründete, sachliche Kritik an der Arbeitsweise).

§ 4 Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreibt jegliches Verhalten, durch das Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung eingeschränkt oder aufgrund ihres Geschlechts herabgestuft werden. Dies kann aufgrund körperlicher, verbaler, nonverbaler, wie auch schriftlicher Tätigkeiten gegeben sein. Dazu gehören:

- a) Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach dem Strafgesetzbuch geahndet werden, wie zum Beispiel Nötigung und Vergewaltigung.
- b) Sexuell herabwürdigender Wortgebrauch, der Personen einschüchtert, demütigt oder herabstuft.
- c) Herabwürdigende Kommentare über die sexuelle Orientierung und das Intimleben einer Person.
- d) Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, die nicht einvernehmlich geschehen.
- e) Stetig wiederholende Annäherungsversuche, einhergehend mit unerwünschten Bitten und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- f) Herabsetzung oder Benachteiligung einer Person aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität.

Die unter § 3 und § 4 genannten Begriffsbestimmungen stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen.

§ 5 Präventivmaßnahmen

Die Hochschule informiert ihre Mitglieder und Angehörige über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing. Die Augustana-Hochschule erwartet von Mitarbeitenden und Dozierenden Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von allen Geschlechtern.

Träger*innen von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Hochschule informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

§ 6 Aufmerksamkeit Studierende und Mitarbeitende

- (1) Sollten Studierende oder Mitarbeitende in einer Situation hinzukommen, bei der offensichtlich sexuelle Diskriminierung oder Gewalt stattfindet, wird gebeten, nach Einschätzen der Situation die Hochschulleitung, eine Ansprechperson nach § 7 oder die Polizei zu kontaktieren. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt können das Leben der betroffenen Personen erheblich beeinflussen und Auswirkungen auf die angestrebte Zukunft haben.
- (2) Sollten Mitarbeitende oder Studierende Zeug*innen davon werden, dass eine Person, die Mitglied der Hochschule ist, über einen längeren Zeitraum Mobbing ausgesetzt ist, sollte Rat bei einer geeigneten Person aus der Gruppe der Ansprechpersonen nach § 7 gesucht werden.

§ 7 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen sind der oder die Frauenbeauftragte der Augustana, der Studierendenpfarrer oder die Studierendenpfarrerin, der Rektor oder die Rektorin, der Verwaltungsleiter oder die Verwaltungsleiterin, für Beschäftigte zusätzlich ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung oder der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte, für Studierende zusätzlich das Seniorat, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Frauen- und Männerbeauftragte.

§ 8 Hilfe für Betroffene

Betroffene Personen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing haben das Recht, über den Vorfall zu berichten und Hilfe bei den Ansprechpersonen gem. § 7 zu ersuchen. Betroffene Personen können unter Wahrung ihrer Anonymität dies auch über Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun. Wenn den Funktionsträger*innen der Augustana-Hochschule Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder von Mobbing auf dem Campus bekannt sind, sind diese verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass die betroffene Person keinerlei Schaden im privaten und beruflichen Leben aus den eingeleiteten Maßnahmen nimmt.

§ 9 Informelle Maßnahmen

Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geringer Schwere können/sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person von den zuständigen Ansprechpersonen gem. § 7 der Augustana-Hochschule folgende informelle Maßnahmen ergriffen werden:

- a) Persönliches Gespräch der Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person.
- b) Persönliches Gespräch der Ansprechperson gem. § 7 mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing.

§ 10 Sanktionen

Wenn die Schritte nach § 9 erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind, je nach Einzelfall, unter Einschaltung des Rektors oder der Rektorin nachfolgende formelle Maßnahmen zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches mit dem Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing, wobei die arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall aufgezeigt werden sollen
- b) Mündliche Belehrung oder schriftliche Ermahnung
- c) Schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung von Ermittlungen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens
- d) Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule oder Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung
- e) Fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
- f) Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- g) Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen

- h) Hausverbot
- i) Exmatrikulation
- j) Erforderlichenfalls Strafanzeige durch den Rektor oder die Rektorin

§ 11 Ordnung zum Beschäftigtenschutz

Auf die geltenden Bestimmungen der Ordnung zum Beschäftigtenschutz im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes in Bayern (Ordnung zum Beschäftigtenschutz) vom 20. April 1999 wird hingewiesen.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe in Kraft.
Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Augustana-Hochschule vom 12.07.2019
Neuendettelsau, den 23.07.2019
Der Rektor / die Rektorin
der Augustana-Hochschule