

Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt an der Hochschule Reutlingen

1. Präambel

Als Ausbildungsstätte hat die Hochschule Reutlingen eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen. Hervorragende Leistungen im Studium, bei der Arbeit und in der Forschung können nur in einer Umgebung erbracht werden, in der ein intaktes Miteinander herrscht. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten sämtlicher Beteiligten voraus.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Reutlingen haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleiben. Die Hochschule duldet daher keinerlei Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt. Alle Hochschulangehörigen sind in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass diskriminierendes Verhalten, Mobbing und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. eingestellt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 hat den rechtlichen Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz geschaffen und verbietet „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“.

Laut einer Rechtsexpertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) findet das Verbot sexualisierter Diskriminierung in § 3 Abs. 4 AGG wegen des ausdrücklichen Wortlauts der Norm allerdings nur auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außerhalb von dualen Systemen Anwendung.

Die ADS empfiehlt Hochschulen daher, explizit Bestimmungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzulegen und zu publizieren. In ähnlicher Weise werden baden-württembergische Hochschulen im Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG BW) dazu aufgefordert, bei Fällen von sexueller Belästigung oder Diskriminierung „Regelungen zum weiteren Verfahren“ zu treffen.

Die entsprechenden Regelungen der Hochschule Reutlingen werden in Kapitel 5 der vorliegenden Richtlinie beschrieben. Ein zusätzlicher „Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt“ bietet Handlungsempfehlungen für Betroffene und enthält Kontaktdaten von Ansprechpersonen und Anlaufstellen.

2. Rechtsgrundlage

Das Recht gegen Diskriminierung ist auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen normiert: im internationalen Völkerrecht, im transnationalen Europarecht und im nationalen Recht der jeweiligen Staaten. Diese Richtlinie stützt sich insbesondere auf § 1, § 2 und § 3 AGG der Bundesrepublik Deutschland sowie § 4 Abs. 9 und 10 LHG BW.

3. Begrifflichkeiten

Diskriminierung

Diskriminierung ist ein Wort, das jedem bekannt ist und das zugleich sehr unterschiedlich benutzt wird. Für Betroffene ist es ein Begriff, der eine persönliche Alltagserfahrung beschreibt. Er benennt in diesem Fall konkrete Ausgrenzungserfahrungen, Beleidigungen und Verletzungen. Allgemeiner wird unter Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen wie sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, politischer oder religiöser Anschauungen, sozialer Gewohnheiten, sexueller Neigungen, Sprachen, Geschlecht, Behinderung, Alter oder äußerlichen Merkmalen wie Hautfarbe oder Augenfarbe verstanden. Sie steht dem Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen.

Sexuelle Belästigung

Das geltende AGG definiert in § 3, Abs. 4 sexuelle Belästigung als einen Vorgang, bei dem *„ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“*.

Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird, indem persönliche oder berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden sind sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Unter sexueller Diskriminierung wird die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verstanden, zum Beispiel die Benachteiligung männlicher Bewerber für Arbeitsstellen, die typischerweise von Frauen besetzt sind, oder umgekehrt. Als sexuelle Gewalt werden Handlungen wie tätliche Bedrohung, Nötigung und Vergewaltigung bezeichnet. Sexuelle Gewalt ist strafrechtlich relevant.

Mobbing

In den letzten Jahren ist der Begriff „Mobbing“ zu einem regelrechten Schlagwort geworden. Trotzdem herrscht zum Teil wenig Klarheit darüber, was Mobbing beinhaltet und was die Folgen für die Betroffenen sind. Im Allgemeinen ist mit Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz, im schulischen Umfeld oder in Netzwerken gemeint. Es kann immer dort auftreten, wo Menschen über längere Zeit in Gruppen zusammenkommen, also auch im Studium. Es umfasst verbale oder körperliche Angriffe auf die Person, die darauf abzielen, das soziale Ansehen, die Karriere, die Gesundheit oder das Eigentum eines Menschen zu schädigen.

Wichtig zu beachten ist, dass Mobbing keine einmalige Handlung darstellt, sondern dass die gleichen oder auch unterschiedliche Handlungen sich über einen längeren Zeitraum wiederholen.

4. Ansprechpersonen

Gemäß § 4 Abs. 9 und 10 LHG BW sind an baden-württembergischen Hochschulen Ansprechpersonen für Antidiskriminierung sowie für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu bestellen. Dementsprechend hat die Hochschule Reutlingen für diese Themen sowie das Thema Mobbing eine zentrale Ansprechpartnerin und einen zentralen Ansprechpartner gewählt. Ihre Namen und Kontaktdaten sind zusammen mit weiteren Anlaufstellen im Intranet unter Hochschule > Interessensvertretungen > Beratung bei Diskriminierung zu finden.

5. Regelungen und Maßnahmen

- (1) Erhält eine zuständige Ansprechperson oder Anlaufstelle Kenntnis von dem Verdacht einer sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder eines Mobbingfalls, kann sie die folgenden Maßnahmen ergreifen:
 - Beratungsgespräch mit der betroffenen Person,
 - ggf. Verweis auf eine der anderen Anlaufstellen oder Ansprechpersonen, falls diese besser unterstützen kann,
 - persönliches Gespräch mit derjenigen Person, der die Übergriffe vorgeworfen werden, unter Bezugnahme auf den Vorfall,
 - Vorschlag eines persönlichen Gesprächs der betroffenen Person mit derjenigen Person, der die Übergriffe vorgeworfen werden,
 - Befragung von Zeuginnen und Zeugen,
 - Meldung des Falls an das Hochschulpräsidium und den Personalrat (bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

- (2) In jedem Fall ist Vertraulichkeit zu wahren. Die Identität aller beteiligten Personen ist zu schützen.
- (3) Bieten die unter Punkt (1) erwähnten Nachforschungen hinreichende Anhaltspunkte für das Vorliegen von Mobbing, einer sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung, entscheidet die Hochschulleitung, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen mit dem Personalrat, darüber, welche disziplinarischen Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Mögliche Maßnahmen sind insbesondere:

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
 - schriftliche Abmahnung,
 - Exmatrikulation,
 - Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
 - Erstattung einer Strafanzeige,
 - fristgerechte oder fristlose Kündigung.
- (4) Bei dringendem Verdacht auf Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden.
 - (5) 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.
 - (6) Bieten die unter Punkt (1) erwähnten Nachforschungen keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen von Mobbing, einer sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung, werden keine weiteren Maßnahmen eingeleitet.
 - (7) Falls sich der Vorwurf des Mobbings, der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.
 - (8) Bewusste Fehlanschuldigungen werden als Belästigung gewertet und gehen mit den unter Punkt (3) erwähnten Konsequenzen einher.

6. Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wurde am 24.06.2016 vom Senat und am 16.11.2016 vom Personalrat verabschiedet; sie tritt am Tag nach ihrer Bekanntgabe in Kraft und wird hochschulintern veröffentlicht.

Reutlingen, den 20.09.2017



Prof. Dr. Hendrik Brumme
Präsident