

Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar

<input checked="" type="checkbox"/> Der Präsident <input type="checkbox"/> Der Kanzler	Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an der Bauhaus-Universität Weimar	Ausgabe 24/2019
	erarb. Dez./Einheit Gleichstellungsbüro	Telefon 4240

Präambel

Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich als Einrichtung, für die sich ein großes Potential aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Ihr ist daran gelegen, diese Vielfalt zu ermöglichen, sie zu fördern und zu nutzen. Dafür ist eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders und des respektvollen Verhaltens eine wesentliche Grundlage.

Die Bauhaus-Universität Weimar 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.

Die Bauhaus-Universität Weimar fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Bauhaus-Universität Weimar in der Kooperation, aber auch bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

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

Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing vorzubeugen. Die Richtlinie dient dem Abbau und der Prävention von Benachteiligung jeglicher Art.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Bauhaus-Universität Weimar entsprechend § 4 der Grundordnung in Ausübung ihres Dienstes oder während des Studiums, auch gegenüber Dritten. Sie gilt ebenso für alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Honorarprofessoren und -professorinnen etc.) sowie für Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der Bauhaus-Universität Weimar befinden.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Struktureinheiten der Bauhaus-Universität Weimar.

(3) Sie findet auch Anwendung bei Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, bei Stalking oder Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Gelände der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 2 Grundsätze

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

(2) Die Richtlinie soll dazu beitragen, vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu treffen. Insbesondere soll sexueller und rassistischer Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking sowie psychischer und physischer Gewalt am Studien- oder Arbeitsplatz wirksam begegnet werden. Derartige Verhaltensweisen sind rechtswidrig.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und als Rechtsverletzung behandelt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden dabei als besonders schwerwiegend gewertet.

(4) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den jeweils zuständigen Ansprechpersonen (s. Anlage) über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

(5) Künstlerisches und wissenschaftliches Schaffen, das sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben hält, stellt keinen Verstoß gegen diese Richtlinie dar.

§ 3 Begriffsbestimmung

Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend. Die nachfolgend genannten Definitionen dienen der Ergänzung.

(1) Sexuelle oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt

1. Sexuelle oder rassistische Belästigung am Studien- oder 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 sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer Internetseiten innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der Universität, die die Würde von Personen verletzen.
2. Sexuelle oder rassistische Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur 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.

(2) Diskriminierung

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

(3) Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking besteht in der Regel aus einer Reihe von Handlungen, wie Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung und Körperverletzung, die über einen längeren Zeitraum begangen werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Formen, beispielsweise in

- unerwünschten Telefonanrufen, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter
- E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten,
- Manipulationen von öffentlichen Plattformen und in sozialen Netzwerken,
- unerwünschte Anwesenheit sowie Verfolgen und Auflauern, z. B. vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz oder dem Studienplatz,
- Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers,

- Falschbeschuldigungen,
- unerwünschten Aufmerksamkeiten (wie z. B. unerwünschten »Liebesbekundungen« oder Geschenken),
- Ausfragen des Bekanntenkreises.

(4) Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren zu verstehen mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die betroffene Person verunsichert, herabgewürdigt, aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt oder in sonstiger Weise ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Mobbing kann sich u. a. in folgenden Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten/Rufschädigung,
 - Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
 - Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen,
 - Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt;
- sowie in folgenden jeweils ungerechtfertigten verbalen, nonverbalen oder tätlichen Verhaltensweisen:
- systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
 - Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten,
 - Ausschluss aus Gesprächen,
 - Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer oder gesundheitsschädigender Aufgaben bzw. die Nichtübertragung von Aufgaben durch Personen mit Leitungs- oder Betreuungsfunktion,
 - absichtliches Herbeiführen von Stress.

§ 4 Sanktionen

Benachteiligungen im Sinne des § 3 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar. Sie sind arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich zu ahnden. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen.

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

- (1) Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking oder Mobbing am Arbeits- oder Studienplatz zu verhindern.
- (2) Mitglieder der Universität mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,
 1. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,
 2. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Arbeits- oder Studienplatz nicht ausgenutzt werden,
 3. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Mobbing oder Stalking nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln.

§ 6 Ansprechpersonen

- (1) Betroffene werden ermutigt, sich aktiv gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu wehren.
- (2) Die betroffene Person hat das Recht, sich persönlich oder vertreten durch eine Person ihres Vertrauens, an eine zuständige Stelle gemäß Absatz 4 zu wenden, um sich beraten zu lassen oder sich zu beschweren.
- (3) Eine vorgebrachte Beschwerde oder der Bericht bzw. die Beratung gemäß § 2 Absatz 4 dürfen nicht zu Benachteiligungen des/der Beschwerdeführenden und/oder des/der Betroffenen führen. Die Inhalte eines Informations- und Beratungsgesprächs sind vertraulich zu behandeln.
- (4) Das anliegende Informationsblatt enthält die Ansprechpersonen für Beratung und Beschwerden. Die Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpersonen sind jeweils aktuell im Internetauftritt der Bauhaus-Universität Weimar zu finden.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde vom Senat der Bauhaus-Universität Weimar am 06.02.2019 beschlossen. Sie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar in Kraft.

Weimar, den 5. Juni 2019

Prof. Dr. Winfried Speitkamp
Präsident