

Satzung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

vom 22. Juli 2016

Aufgrund von § 4 Abs. 9 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden- Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. 2014, S. 99), hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Weingarten am 22. Juli 2016 die folgende Satzung beschlossen.

§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung

Die Hochschule verpflichtet sich zu Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexueller Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.

§ 2 Grundsätze

(1) Die Pädagogische Hochschule Weingarten fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Praktika, Dienstleistung, Forschung und Weiterbildung und legt dabei Wert auf eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Die Hochschule hat es sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitglieder vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig und daher in der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Sie stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen, beamten- und hochschulrechtlichen sowie mitgliedschaftlichen Pflichten aller Mitglieder der Hochschule sowie eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie können ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes

des Arbeits- und Lernumfeld schaffen sowie gesundheitliche Risiken verursachen.

(3) Durch die in dieser Satzung festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten wird der sexuellen Belästigung und Gewalt begegnet.

(4) Alle Mitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Diskriminierung Belästigung und Gewalt unterbleibt bzw. als Rechtsverletzung behandelt wird.

(5) Besonders schwerwiegend sind sexuelle Diskriminierung Belästigung oder Gewalt, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder im Studium, eventuell mit der Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen erfolgt.

§ 3 Anwendungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß Landeshochschulgesetz.

§ 4 Begriffsbestimmung

(1) Sexuelle Belästigung am Studien-, Praktikums- oder Arbeitsplatz ist jedes unerwünschte und/oder vorsätzliche sexualbezogene Verhalten, das die Würde von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule verletzt (vgl. § 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz sowie § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Hierunter fallen beispielsweise:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie darüber hinaus
- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,

- entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund

(2) Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

§ 5 Prävention

(1) Die Pädagogische Hochschule hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen

1. durch die Bekanntgabe dieser Satzung
2. die Bereitstellung von Informationsangeboten z.B. rechtliche Hinweise, Maßnahmen zur Sensibilisierung u.a.
3. Ergreifung von Maßnahmen, um in den Gebäuden und Anlagen der Hochschule Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzustellen und zu beseitigen.

§ 6 Aufdeckung von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(1) Alle Mitglieder der Hochschule mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Hochschulleitung unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem Willen der betroffenen Person widerspricht.

(2) Eine betroffene Person hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Sinne von § 4 belästigt fühlt.

(3) Zuständige Stellen in diesem Sinne sind

1. Hochschulleitung

2. Gleichstellungsbeauftragte
3. Dekaninnen und Dekane
4. Vom Senat bestellte Ansprechpartnerin und Ansprechpartner bei sexueller Belästigung gemäß LHG § 4 Abs. 9
5. Beauftragte für Chancengleichheit
6. Personalrat

(4) Die angerufenen Stellen haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt zu unterbinden.

(5) Die Aufgabe der Vertrauenspersonen ist, den von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffenen Personen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit therapeutischer Unterstützung und Beratung zu informieren.

(6) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, jedenfalls begleiten lassen.

(7) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass beschuldigten Personen keine weiteren Nachteile entstehen.

(8) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit der betroffenen Person und der von ihr beauftragten Vertrauensperson.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen der Pädagogischen Hochschule Weingarten

Die Hochschule ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person eine angemessene Maßnahme.

1. Maßnahmen mit arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen wie z.B.
 - a. Durchführung eines Personalgesprächs,
 - b. mündliche oder schriftliche Ermahnung,
 - c. schriftliche Abmahnung,
 - d. Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
 - e. Einleitung eines Disziplinarverfahrens gemäß Landesdisziplinargesetz (LDG)
 - f. Verhaltensbedingte Kündigung
2. Maßnahmen mit Konsequenzen für das Studium wie z.B.
 - a. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - b. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der PH Weingarten
 - c. Hausverbot
 - d. Exmatrikulation
3. Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Satzung wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie öffentlich zugänglich gemacht.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am ersten Tag des auf ihre Bekanntmachung folgenden Monats in Kraft.

Weingarten, 22. Juli 2016

gez.

Prof. Dr. Werner Knapp
(Rektor)