Richtlinie des Rektorats der Kunstakademie Münster gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunstakademie Münster vom 12.06.2018

Präambel

Die Kunstakademie Münster fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedweder Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrenden ein.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studienumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigung führen.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang untersagt. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch in diesem Sinne unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung insbesondere mit ihrem besonderen Näheverhältnissen in den künstlerischen Klassen erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Dies insbesondere auch weil Emotionalität als Transportmittel künstlerischer Entwicklung dient und in bestimmten Formen künstlerischer Ausdrucksweise wesentlicher Bestandteil der Lehre sein kann und auch immer im Lichte der grundgesetzlich garantierten Kunst-, Wissenschafts- und Lehrfreiheitfreiheit betrachtet werden muss.

Deshalb sind alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studienumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige und BesucherInnen der Hochschule.

§ 2 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Hochschule, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen

Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist bzw. sofern die betroffene Person eingewilligt hat.

Die Hochschulleitung entwickelt ein gesondertes Verfahren zum Lehrerwechsel bei Vorfällen der sexuellen Belästigung zwischen Lehrenden und Studierenden.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

§ 3 Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen

Alle betroffenen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, wie z. B.

- Bei den VertrauensdozentInnen
- Bei der Gleichstellungsbeauftragten
- Bei den Mitgliedern des Personalrats
- Bei allen Personen mit Leitungsaufgaben
-

Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

§ 4 Beschwerderechte und -pflichten

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

Betroffene sollten so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

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.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

§ 5 Beschwerdeverfahren

1. Einfache Beschwerde

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 3 genannten Interessensvertretungen oder beim Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person mündlich oder schriftlich vorgetragen werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 6 dieser Richtlinie initiieren.

2. Formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles 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 Beweise (soweit vorhanden), Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen sowie informierte Personen.

Die Hochschulleitung hat bei betroffenen Studierenden, MitarbeiterInnen und Lehrenden die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschwerde zu informieren.

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.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 6 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 6 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

§ 6 Maßnahmen und Sanktionen

Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

1. Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. 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 und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- Die Einbeziehung von externen KonfliktberaterInnen

2. Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation (bei entsprechender Anspruchsgrundlage)
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

§ 7 Evaluation

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule zu vermeiden.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Kunstakademie Münster in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 12.06.2018

Münster, 13.06.2018

Prof. Maik Löbbert
Rektor der Kunstakademie Münster