



Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF München)

vom 11. Juni 2019

Präambel

Die HFF München fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Kunst und Forschung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, Stalking, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiter*innen, freien Mitarbeiter*innen sowie Lehrenden und Gästen ein.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder der Hochschule, freien Mitarbeiter*innen sowie externe Lehrende, Gasthörer*innen und Besucher*innen, 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.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten, Gewalt und Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes der Betroffenen dar. Ferner bedeuten sie eine massive Störung des Hochschulbetriebs. Diese Handlungen werden nicht geduldet und sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten. Sie werden als solche verfolgt.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Abhängigkeit von der Lehrperson erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen, insbesondere weil Emotionalität eine Grundlage künstlerischer Entwicklung darstellt.

Alle Mitglieder der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung oder Gewalt ausschließt.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder (Studierende, Lehrende, sonstige Mitarbeiter*innen), externe Lehrende, freie Mitarbeiter*innen, Gasthörer*innen und Besucher*innen der HFF München.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der sexuellen Identität eine schlechtere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, ohne dass dafür ein sachlicher Grund besteht.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch vermeintlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, oder solche, die nicht neutral angewendet werden, gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

2. Diskriminierung und Rassismus

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.

Diskriminierung stellt eine konkrete Handlung dar, durch die Gruppe oder Einzelperson im realen Leben benachteiligt wird. Rassismus beschreibt eine Ideologie oder Geisteshaltung.

Rassistisch ist jede Praxis, welche Menschen diskriminiert, beleidigt, bedroht, verleumdet oder an Leib und Leben gefährdet wegen:

- gruppenbezogener körperlicher Merkmale (wie Hautfarbe)
- und/oder ihrer ethnischen bzw. nationalen Herkunft
- und/oder bestimmter kultureller Merkmale (wie Sprache, Religion, Lebensstil oder Namen).

3. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung ist Realität und kommt in allen gesellschaftlichen Bereichen vor – auch an Hochschulen. Alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten können gleichermaßen Opfer sexueller Belästigung werden. Tatsächlich ist in den meisten Fällen ein deutliches Machtgefälle zwischen Tätern und Opfern zu beobachten, besonders oft werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt.

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo verbal oder tätlich, persönliche Grenzen ohne Erlaubnis durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten überschritten werden.

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung bei der „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 oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen und/oder verbalen Herabwürdigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen sexueller Gewalt ist, dass sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person geschehen.

Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Verbal, z.B.:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen, Anspielungen
- Sexualisierte und/oder zweideutige Bemerkungen und/oder Witze über Personen, deren Körper, deren Bekleidung, deren Erscheinungsbild
- Kommentare/Fragen zu dem Privat- und/oder Intimleben einer Person
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen (z.B. „Setz dich auf meinen Schoß“)
- Sexualisierte und/oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung.

Nonverbal, z.B.:

- Aufdringliches oder einschüchterndes Anstarren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene/aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Pornographisches und sexuell herabwürdigendes Graffiti in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen, die nicht in einem wissenschaftlichen/künstlerischen Kontext präsentiert werden.

- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände
- Unsittliches Entblößen

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

- Jede unerwünschte sexuelle Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht.
- Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren.
- Verfolgung und Nötigung mit sexualisiertem Hintergrund
- Körperliche Gewalt und sexuelle Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung.

Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der betroffenen Person. Kennzeichen sind:

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von Nachteilen bei Verweigerung sexuellen Entgegenkommens.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Mitglieder, freie Mitarbeiter*innen, externe Lehrende, Gasthörer*innen und Besucher*innen der HFF München sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Hochschule als Institution, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass niemandem, der aus berechtigten Gründen das Fehlverhalten einer dritten Person mitteilt, hieraus ein Nachteil entsteht.

Die mit der Beschwerde befassten Personen werden alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der beschwerdeführenden Person abstimmen und deren Anonymität, soweit sie gewünscht wird, sicherstellen, sofern keine Straftat zur Anzeige gebracht werden muss.

Die beschuldigte Person hat grundsätzlich ein Recht auf Vertraulichkeit.

§ 4 Interessensvertretungen und Beratungsstellen

Alle betroffenen Mitglieder der Hochschule können verschiedene vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

- Bei der*/dem Frauenbeauftragten der HFF München (weibliche Lehrpersonen und Studierende)
- Bei den Vertrauenspersonen der HFF München (Studierende)
- Bei dem*/der Ansprechpartner*in für Gleichstellungsfragen der HFF München (alle Beschäftigten der Hochschule)
- Beim Personalrat der Hochschule (sonstige Mitarbeiter*innen), aus Gründen der Vertraulichkeit benennt der Personalrat eine*n Ansprechpartner*in
- Bei der*/dem Behindertenbeauftragten der HFF München (Studierende mit Behinderung)
- Bei der Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ des Studentenwerks München (Studierende)
- Bei der Beratungsstelle für Jungen und junge Männer, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind (KIBS)
- Siehe hierzu auch §§ 6 und 7 dieser Richtlinie.

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

§ 5 Beschwerderechte und -pflichten

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

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, ein informelles oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Gegenüber den beschwerdeführenden Personen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen und Situationsbeschreibungen, die Rückschlüsse auf Betroffene zulassen, dürfen nur im Einverständnis mit den beschwerdeführenden Personen genannt werden.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung und Verhinderung zu ergreifen.

Der*die Frauenbeauftragte (für weibliche*Lehrende und weibliche*Studierende bzw. die Vertrauenspersonen (Studierende) bzw. der*die Ansprechpartner*in für Gleichstellungsfragen bzw. der Personalrat (für alle Beschäftigten Hochschule) werden in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, die beschwerdeführende Person widerspricht.

§ 6 Beschwerdeverfahren

1. Informelle Beschwerde (anonym)

Die informelle Beschwerde kann bei den in § 4 genannten Interessensvertretungen oder bei dem*der Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Vorgesetzte einer beschwerdeführenden Person weisen diese auf die Beratungsmöglichkeiten nach § 4 und auf die Möglichkeiten des einfachen und des formellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 dieser Richtlinie hin. Alle weiteren Schritte sind den in § 4 genannten Stellen vorbehalten.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufenen Stellen nach § 4 dieser Richtlinie in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des informellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 Absatz 1 Satz 1 angerufene Stelle kann Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn es sich um eine schwere Straftat wie z.B. eine Vergewaltigung handelt.

Auf den HFF Evaluationsbögen wird eine Frage aufgenommen, die es Student*innen erlaubt, diskriminierendes Verhalten eines*einer Dozent*in zu melden. So kann die Abteilung bzw. die HFF die jeweiligen Dozenten*innen direkt kontaktieren.

2. Formelles Beschwerdeverfahren (nicht anonym)

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese oder an die Personalstelle, welche die Hochschulleitung unverzüglich informiert, zu richten. Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeug*innen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- Informierte Personen.

Die Hochschulleitung hat bei beschwerdeführenden weiblichen Lehrpersonen und weiblichen Studierenden den*die Frauenbeauftragte*n, bei betroffenen männlichen* Studierenden die Vertrauenspersonen, bei betroffenen Beschäftigten der Hochschule den*die Ansprechpartner*in für Gleichstellungsfragen und bei sonstigen Mitarbeiter*innen den Personalrat bzw. das vom Personalrat nach § 4 benannte Mitglied über die Beschwerde zu informieren.

Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt. Die erforderlichen Auskünfte und Informatio-

nen werden hierbei eingeholt und protokolliert, die wesentlichen Verfahrensschritte werden dokumentiert.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der beschwerdeführenden Personen bzw. weiterer Personen sicherzustellen.

Sollte eine beschuldigte Person Beratung in Anspruch nehmen wollen, stehen ihr die in § 4 genannten Beratungsstellen zur Verfügung.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

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 getroffen werden:

- Persönliches Gespräch der beschwerdeführenden Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person (auch als schriftlicher Austausch möglich)
- Professionelle Beratung, Unterstützung und Stärkung der beschwerdeführenden 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 Konfliktberater*innen (z.B. Rechtsanwälten und Psychologen). Dies kann über den*die Kanzler*in angefragt werden.

2. Formelle Maßnahmen

Formelle Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

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 Dienstgesprächs

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung und evtl. nachfolgende fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person
- Prüfung der Exmatrikulation nach den Bestimmungen des Bayerischen Hochschulgesetzes und Satzungsregelungen der HFF.

Bei beschuldigten externen Dritten (z.B. externen Lehrenden oder Besucher*innen):

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Beendigung der Tätigkeit, keine weiteren Lehraufträge
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

§ 8 Präventive Maßnahmen

Die HFF ist als Arbeitgeberin nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen. Allen Mitgliedern der Hochschule, externen Dozent*innen und Gasthörer*innen

wird diese Richtlinie bei Studien- bzw. Vertragsbeginn zur Kenntnisnahme gegen Unterschrift vorgelegt. Weitere Maßnahmen sind:

- Erstellung, Aktualisierung von Informationsmaterialien wie Flyer für Hochschulmitglieder und weitere Personen
- Angebot einer regelmäßigen Schulung oder eines Seminars zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch für die Mitglieder der Hochschule. In einem ersten Schritt werden vor allem Personen mit Beratungsaufgaben nach § 4 geschult.
- Einzelunterricht und Besprechungen mit einzelnen Studierenden dürfen nicht in Privaträumen stattfinden.

§ 9 Evaluation

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem*der Frauenbeauftragten, den Vertrauenspersonen, dem*der Ansprechpartner*in für Gleichstellungsfragen und dem Personalrat sowie den anderen Beauftragten nach §4, ob die Richtlinie verändert werden muss und das Verfahren optimiert werden kann. Die Hochschulleitung berichtet dem Senat das Ergebnis der Evaluation.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 11.06.2019 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 29.05.2019 nach Beratung mit dem Senat am 20.07.2018.

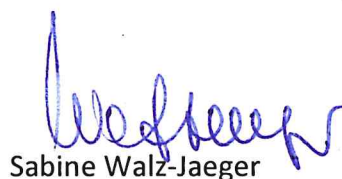
Diese Richtlinie soll nach einer Probephase von 18 Monaten entsprechend der Erfahrungswerte optimiert und erneut zur Beratung vorgelegt werden, sofern Mitglieder des Senats dies beantragen.

München, den 11.06.2019



Prof. Bettina Reitz

Präsidentin



Sabine Walz-Jaeger

Kanzlerin

Diese Richtlinie wurden am 11.06.2019 in der Hochschule für Fernsehen und Film München niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 11.06.2019 durch Anschlag in der Hochschule für Fernsehen und Film bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 11.06.2019.

Gesetze

Grundgesetz (GG) Art. 1, 2 und 3

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Artikel 3

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1, § 2, § 3, §§ 12 - 14, § 22

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, wenn 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.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Strafgesetzbuch (StGB) §§ 177, 185, § 238

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn

1.

der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,

2.

der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,

3.

der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,

4.

der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder

5.

der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.

(5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter

1.

gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,

2.

dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder

3.

eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.

(6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

1.

der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere, wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder

2.

die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(7) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1.

eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,

2.

sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder

3.

das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(8) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1.

bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder

2.

das Opfer

a)

bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder

b)

durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

(9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tötlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tötlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 238 Nachstellung (Stalking)

(1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,

2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,

3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,

4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahestehenden Person bedroht oder

5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahestehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahestehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

Gewaltschutzgesetz (GewSchG) § 1

(Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen)

§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen

(1) Hat eine Person vorsätzlich den Körper, die Gesundheit oder die Freiheit einer anderen Person widerrechtlich verletzt, hat das Gericht auf Antrag der verletzten Person die zur Abwendung weiterer Verletzungen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Die Anordnungen sollen befristet werden; die Frist kann verlängert werden. Das Gericht kann insbesondere anordnen, dass der Täter es unterlässt,

1. die Wohnung der verletzten Person zu betreten,

2. sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person aufzuhalten,
3. zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich die verletzte Person regelmäßig aufhält,
4. Verbindung zur verletzten Person, auch unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln, aufzunehmen,
5. Zusammentreffen mit der verletzten Person herbeizuführen, soweit dies nicht zur Wahrnehmung berechtigter Interessen erforderlich ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn

1. eine Person einer anderen mit einer Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit widerrechtlich gedroht hat oder

2. eine Person widerrechtlich und vorsätzlich

- a) in die Wohnung einer anderen Person oder deren befriedetes Besitztum eindringt oder

- b) eine andere Person dadurch unzumutbar belästigt, dass sie ihr gegen den ausdrücklich erklärten Willen wiederholt nachstellt oder sie unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln verfolgt.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe b liegt eine unzumutbare Belästigung nicht vor, wenn die Handlung der Wahrnehmung berechtigter Interessen dient.

Erstanlaufstellen der HFF München

Die Beratungen der Erstanlaufstellen an der HFF München erfolgen vertraulich

Der*die Frauenbeauftragte der HFF München
(für alle Lehrenden und Studierenden)

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Prof. Michaela Kezele

Telefon: 089 68957 3003

E-Mail: frauenbeauftragte@hff-muc.de

Der*die stellvertretende Frauenbeauftragte

Dr. Johannes Wende

Telefon: 089 68957 1012

E-Mail: frauenbeauftragte@hff-muc.de

Der*die Ansprechpartner*in für Gleichstellungsfragen der HFF München
(für alle Beschäftigten der Hochschule)

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Tina Janker

Telefon: 089 68957 8510

E-Mail: gleichstellung@hff-muc.de

Die Vertrauenspersonen der HFF München
(für Studierende)

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Manya Lutz-Moneim

Telefon: 089 68957 5010

E-Mail: vertrauen.manya@hff-muc.de,

Davis Spaeth

Telefon: 089 68957 4011

E-Mail: vertrauen.david@hff-muc.de

Der*die Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit für der HFF
München

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Dr. Johannes Wende

Telefon: 089 68957 1012

E-Mail: studium-behinderung@hff-muc.de

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der HFF München
(für sonstige Mitarbeiter*innen)

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Jochen Sigl

Telefon: 089 68957 8305

E-Mail: schwerbehinderung@hff-muc.de

Personalrat der HFF München (Thomas Bätz)

(für sonstige Mitarbeiter*innen)

Bernd-Eichinger-Platz 1

80333 München

Telefon: 089 68957 9556

E-Mail: personalrat@hff-muc.de

Externe Beratungsstellen

Hier finden die mit der Beschwerde befassten Personen eine Reihe von Beratungsstellen, die der beschwerdeführenden Person ggf. helfen können.

Themis Vertrauensstelle

(speziell für die Medienbranche gegründete Anlaufstelle; finanziert wird die Vertrauensstelle durch Beiträge öffentlich-rechtlicher und privater Fernsehsender, der Allianz Deutscher Produzenten, der Verwertungsgesellschaft der Auftragsproduzenten und dem Deutschen Bühnenverein. Die Vertrauensstelle Themis erhält öffentliche Förderung von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, Prof. Monika Grütters)

Telefon: 030 23 63 20 20

E-Mail: beratung@themis-vertrauensstelle.de

<https://themis-vertrauensstelle.de/>

Studentenwerk München / Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und Männer“

Alte Mensa, Beratungszentrum

Helene-Mayer-Ring 9

Telefon: 089 357135-40

E-Mail: psycho-beratung@stwm.de

<https://www.studentenwerk-muenchen.de/beratungsnetzwerk/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-diskriminierung-und-gewalt/>

Frauennotruf München

Beratungsstelle & Krisentelefon bei Gewalt

Saarstraße 5

80797 München

Telefon: 089 763737

E-Mail: info@frauennotrufmuenchen.de

<https://frauennotruf-muenchen.de/>

Landeshauptstadt München

Frauengleichstellungsstelle

Marienplatz 8

80331 München

Telefon: 089 233 92468

Email: gst@muenchen.de

<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Frauengleichstellung.htm>

|

Münchner Informationszentrum für Männer
Feldmochingerstraße 6
80992 München
Telefon: 089 543-9556
E-Mail: info@maennerzentrum.de
<https://www.maennerzentrum.de/index.php>

Sub - Schwules Kommunikations- und Kulturzentrum
Müllerstr. 14
80469 München
Telefon: 089 8563464-00
Infodienst: 089 8563464-14
E-Mail: info@subonline.org
<https://www.subonline.org/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Telefon: 030 18555-1855
juristische Erstberatung: Mo 13–15, Mi und Fr 9–12 Uhr
allgemeine Anfragen: Mo-Fr 9–12 und 13–15 Uhr
E-Mail Beratung: beratung@ads.bund.de
E-Mail allgemeine Anfragen: poststelle@ads.bund.de
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/beratung_moeglichkeiten_node.html

LeTRa Beratungsstelle des Lesbentelefon
Blumenstr. 29, 2.St.
80331 München
Telefon: 089 725 42 72
E-Mail: info@letra.de
<https://www.letra.de/letra/>

Polizeipräsidium München
Kommissariat 105, Prävention und Opferschutz
Ettstraße 2
80333 München
Telefon: 089 2910 4444
E-Mail: beratungsstelle-muenchen@polizei.bayern.de
<https://www.polizei.bayern.de/muenchen/schuetzenvorbeugen/beratung/index.html/663>

Hilfe Telefon „Gewalt gegen Frauen“
Bundesweit und kostenlos unter: 0800 00116016