

Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK) zum Schutz vor Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt

PRÄAMBEL

Internationalität, Vielstimmigkeit und Vielfalt prägen die HFBK Hamburg in besonderem Maße. In diesem Sinne fördert die HFBK die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Ebenen in Studium, Lehre und Forschung.

An Kunsthochschulen sind spezifische Lehr- und Lernangebote wichtige Bausteine der künstlerischen Lehre. Die individuelle Begleitung der künstlerischen Schaffensprozesse durch Einzel- und Gruppengespräche ermöglicht eine große Nähe zwischen Studierenden, Lehrenden und anderen Mitgliedern, worin gleichzeitig eine große Verantwortung liegt. Dieser Verantwortung sind sich die HFBK-Angehörigen bewusst. Entsprechend legt die Institution Wert auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, eine wertschätzende, gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Angehörigen der Hochschule sowie eine von Respekt und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt.

Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsgrenzen und der Rechte von Menschen dar und können zu (ernsten) gesundheitlichen und seelischen Belastungen führen. Sie werden an der HFBK nicht geduldet. Personen, die dafür verantwortlich sind, verletzen arbeitsvertragliche, dienstrechtliche und hochschulrechtliche Pflichten, stören massiv den Hochschulbetrieb und werden deshalb für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen. Die HFBK erkennt Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem an. Die verschiedenen Diskriminierungsformen hängen von den sich wandelnden historischen und sozialen Strukturen ab und die Handlungen und Instrumente zur Diskriminierungsprävention müssen daher regelmäßig überprüft werden.

Alle Hochschulangehörigen haben das Recht, im Fall von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt (anonym) Beratung in Anspruch zu nehmen sowie Beschwerde einzureichen. Beratungsgespräche und Beschwerdeverfahren unterliegen grundsätzlich der Vertraulichkeit. Diese Richtlinie zeigt Beratungsangebote auf und regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle des Verstoßens gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Sie dient dazu, den aus § 3 Abs. 4 HmbHG erwachsenden Pflichten nachzukommen und die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der HFBK zu präzisieren.

1. ZIELE UND GELTUNGSBEREICH

(1) Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Ziel dieser Antidiskriminierungsrichtlinie ist es daher, oben genannte Erscheinungsformen insbesondere aufgrund des Geschlechts, einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, des Aussehens, des Familienstandes, des sozialen Status, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung etwa aus rassistischen oder antisemitischen Gründen zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Diese Richtlinie soll das Bewusstsein, die Aufmerksamkeit und die Sensibilität für solche Verhaltensweisen schärfen, die diskriminieren und die diskriminierend wirken können. Sie soll zu gegenseitigem Respekt und Akzeptanz beitragen, Maßnahmen zur Prävention definieren sowie den Angehörigen der HFBK Hilfsangebote bei Übergriffen an die Hand geben und sie bei der Lösung von Konflikten unterstützen.

(3) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der HFBK, d.h. für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende. Sie gilt ebenso für Externe, die ein Rechtsverhältnis zur HFBK haben oder an der Hochschule zu Gast sind.

2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

(1) Benachteiligung bezeichnet die ungleiche und ausgrenzende Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale. Benachteiligung im Sinne dieser Antidiskriminierungsrichtlinie liegen vor, wenn Personen, insbesondere aufgrund des Geschlechts, einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, des Aussehens, des Familienstandes, des sozialen Status, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung etwa aus rassistischen oder antisemitischen Gründen eine ungleiche und ausgrenzende Behandlung erfahren.

- Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von in Abs. 1 genannten Kriterien eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

(2) Als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die auf geschlechtsbezogene oder sexistische Weise bewirken, dass die Würde der betreffenden Person bedroht oder verletzt wird. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall. Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei der Bewertung eines Verhaltens als sexuell übergriffig und grenzverletzend ist daher neben dem jeweiligen situativen Kontext insbesondere auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person zu berücksichtigen.

→ siehe *Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der HFBK* (vom 15.4.2021)

(3) Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) liegt vor, sobald Personen in einer Situation gleichzeitig aufgrund mehrerer Identitätsmerkmale diskriminiert werden.

(4) Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt oder aus dem Studien- bzw. Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

(5) Eine besonders schwerwiegende Form von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen Nachgeordnete bzw. in irgendeiner Form Abhängige richtet oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- bzw. Studienleben verbunden ist.

(6) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. (1) bis (5) genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung zur Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine andere Person benachteiligt oder benachteiligen kann.

(7) Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Benachteiligung, Gewalt und Mobbing, die digital auftreten, wie z.B. in Social-Media-Kanälen oder in online-Lernplattformen.

(8) Positive Maßnahmen zur Kompensation struktureller Benachteiligungen sind sachlich begründet und somit erlaubt. Sie umfassen z.B. Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft unter Ausschluss von Männern, Nachteilsausgleiche oder die Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund.

3. PFLICHTEN UND VERHALTENSWEISEN

(1) Ziel der HFBK ist es, in ihrem Einflussbereich alle Diskriminierungsformen zu unterbinden und die in Punkt 1.3 benannten Personen vor Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Alle Angehörige der HFBK sind verpflichtet, jegliche Form von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Beschäftigten und sonstigen Dritten zu unterlassen. Alle sind dazu angehalten, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studiensumfeldes mitzuwirken. Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, Mobbing, Belästigung und Diskriminierung sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet.

(3) Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten, Grenzüberschreitungen und Gewalt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Vertraulichkeit gegenüber allen Beteiligten ist zu beachten, da zunächst sowohl die Glaubwürdigkeitsvermutung bei Betroffenen als auch die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen gleichermaßen gilt.

(4) Die HFBK geht Verstößen gegen diese Richtlinie nach und sanktioniert sie. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass Personen keine Nachteile aus der berechtigten Meldung eines Verstoßes entstehen. Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen. Wenn möglich, werden sämtliche Maßnahmen in Abstimmung mit betroffenen Personen unternommen. Ihre Anonymität ist sicherzustellen.

4. PRÄVENTIVE MAßNAHMEN

(1) Die HFBK bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit zur Weiterbildung im Rahmen von Workshops und Schulungen zum Thema Diskriminierungsschutz. Insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben verpflichten sich, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um eine Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule zu fördern und zu einem wertschätzenden, diskriminierungsfreien Miteinander beizutragen.

(2) Präventive Maßnahmen wären unter anderem folgende:

- Informationen zum Thema Benachteiligung, Mobbing und Gewalt (z.B. über Beratungs- und Anlaufstellen sowie Beschwerdemöglichkeiten), z.B. auf der HFBK-Webseite

- Einsatz eines externen Awareness-Team bei Veranstaltungen in der HFBK
- Sensibilisierungstrainings und Fortbildungsangebote zum Thema Diskriminierung und Gewalt, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende
- Empowerment-Trainings
- Vermeidung räumlicher und anderer Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen
- die Angebote der bestehenden Lenkungsgruppe Diversität zum Austausch über Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversität
- Durchführung von Veranstaltungen, Workshops u.ä.
- regelmäßige Befassung der HFBK-Gremien Hochschulsenat und Präsidium zur Verständigung über den Themenkomplex

5. ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN

(1) In der HFBK stehen für alle unter Punkt 1.3 genannten Personen verschiedene Anlauf- sowie vertrauliche Beratungsstellen im Fall von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Gewalt zur Verfügung:

- Lenkungsgruppe Diversität/ Beschwerdestelle
- Diversitätsbeauftragte*r
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Externes Awareness-Team bei den Jahres- und Abschluss-Ausstellungen

Darüber hinaus gibt es für Studierende weitere Anlaufstellen:

- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung für Wissenschaft und Lehre
- Vertrauenspersonen
- Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen
- AStA Referat *Critical Diversity*
- Vertrauensausschuss der Werkstattdleiter*innen
- International Office
- Ombudspersonen (Beschwerdestelle in Prüfungsangelegenheiten)

Lehrende und Mitarbeitende können sich auch an folgende Personen/ Gremien wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung für Wissenschaft und Lehre
- Gleichstellungsbeauftragte TVP (Technisches und Verwaltungspersonal)
- Personalrat
- AGG-Beschwerdebeauftragte für TVP und Bewerbungsverfahren TV-L

Stand: 22.06.2023

Im Anhang dieser Richtlinie und auf der Website der HFBK gibt es eine Übersicht mit allen Anlauf- und Beratungsstellen und den konkreten Ansprechpersonen für die verschiedenen Statusgruppen.

Weitere Beratungsangebote können außerhalb der Hochschule in Anspruch genommen werden wie z.B.:

- *Psychologische Beratungsstelle* der Universität Hamburg
- *empower-Beratungsstelle* für Betroffene rechter, rassistischer, antisemitischer Gewalt
- *read* - Beratungsstelle für das Recht auf Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter und sexuellen Orientierungen
- *Themis* – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. (Kultur- und Medienbranche)
- *Biff Frauenberatungsstellen Hamburg*
- *Beratungszentrum Soziales & Internationales – BeSI* – Beratungsstelle des Studierendenwerks Hamburg

Folgende Gremien beschäftigen sich auch auf struktureller Ebene und unter ethischen Aspekten mit der Verhinderung von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt:

- *Lenkungsgruppe Diversität* nimmt Hinweise bzgl. ausschließender Strukturen und Anregungen zu strukturellen Änderungen von Arbeits- und Organisationsprozessen auf.
- *Gemeinsame Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies (GK)* als hochschulübergreifenden Zusammenschluss des Zentrums Gender & Diversity Hamburg, welche sich für Gleichstellung und Diversität in Studium, Lehre, Forschung und Transfer an den Hamburger Hochschulen einsetzt.
- *Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)* berät über Hochschulstrukturen und Personalentscheidungen, die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Sexismus und sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt berühren
- *Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)* ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

(2) Die HFBK ermutigt alle von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt betroffenen Personen, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die Beratungsstellen und Vertrauenspersonen zu wenden. Diese unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer formellen Beschwerde nach Punkt 8. Es gilt sowohl die Glaubwürdigkeitsvermutung bei Betroffenen als auch die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen gleichermaßen zu beachten.

Mögliche Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Kontaktvermittlung zur psychosozialen Beratungsstelle der HFBK
- Einleitung des Beschwerdeverfahrens nach Punkt 8

(3) Alle Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Bei Vorliegen einer schweren Straftat bleibt es der aufgesuchten Beratungsstelle vorbehalten, Angaben zum Sachverhalt – auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person – an das Präsidium weiterzugeben. Die betroffene Person ist darüber vorab zu informieren.

(4) Die Mitarbeitenden der Beratungsstellen haben kein Zeugnisverweigerungsrecht und müssen unter Umständen in einem Strafverfahren aussagen.

(5) Betroffene haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens in die Beratung begleiten zu lassen.

(6) Im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs hat die betroffene Person das Recht auf Anonymität und kann sich auch durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen oder ein Pseudonym verwenden.

(7) Es besteht die Möglichkeit der anonymen Meldung von Vorfällen (über ein Beschwerde-Postfach an der Pforte Haupteingang Lerchenfeld 2, adressiert an den*die Diversitätsbeauftragte*n). Diese werden dokumentiert, gesammelt, nach Möglichkeit geprüft und zunächst der Beschwerdestelle gemeldet. Sie dienen allerdings nur der Sensibilisierung und können nicht zu einer Beschwerde führen.

(8) Die Qualität der Beratung sowie des Beschwerdeverfahrens wird durch Fort- und Weiterbildung der zuständigen Stellen sichergestellt. Für ein entsprechendes Konzept zeichnet der*die Vizepräsident*in für Internationales und Diversität verantwortlich.

6. BESCHWERDESTELLE

(1) Die Beschwerdestelle der HFBK ist zuständig für Beschwerdeverfahren nach dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* und dieser Antidiskriminierungsrichtlinie.

(2) Die Funktion der Beschwerdestelle nimmt die Lenkungsgruppe Diversität an der HFBK wahr, die sich aus sechs Mitgliedern zusammensetzt. Feste Mitglieder sind der*die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung (Wissenschaft und Lehre), die*der Diversitätsbeauftragte und die*der Vizepräsident*in für Internationales und Diversität. Ergänzt wird die Beschwerdestelle mit einem Mitglied des Personalrats und einer Studierendenvertretung. Mindestens die Hälfte der Mitglieder müssen Frauen sein.

(3) Befangene und/oder betroffene Kommissionsmitglieder können nicht an den Sitzungen der Beschwerdestelle teilnehmen.

7. BESCHWERDERECHTE

(1) Alle im Geltungsbereich unter 1. erfassten Personen, die sich im Einflussbereich der Hochschule benachteiligt oder von Mobbing, Belästigung und Gewalt betroffen sehen, haben die Möglichkeit und das Recht Beschwerde einzulegen (§13 AGG). Es ist zu gewährleisten, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene sollen dazu ermutigt werden, Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern aktiv dagegen vorzugehen und von ihrem Beschwerderecht Gebrauch zu machen.

(3) Alle Hochschulangehörigen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind grundsätzlich dazu verpflichtet, jedem Hinweis auf Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt nachzugehen, die Sachlage zu klären und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

(4) Der*die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Zuständigkeitsbereich gem. §87 Abs. 3 in Verbindung mit § 3 Abs. 5 HmbHG am Beschwerdeverfahren zu beteiligen.

8. BESCHWERDEVERFAHREN

(1) Eine Beschwerde ist möglichst zeitnah an die Beschwerdestelle der HFBK zu richten. Wenn die betroffene Person Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung geltend machen möchte, ist eine Frist von 2 Monaten gemäß §15 AGG zu beachten. Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachstehenden Informationen enthalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- beteiligte Personen
- Zeug*innen und Beweise, soweit vorhanden
- Vermerk über bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen
- ggfs. Benennung weiterer Personen, die über den Vorfall bereits informiert sind

(2) Das Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich die Vertraulichkeit nicht oder nur zum Teil aufrechterhalten, da andernfalls der/den betroffenen Person/en oder auch Dritten erhebliche Rechtsverletzungen drohen, ist/sind die betroffene/n Person/en davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person/en ist zu beachten.

(3) Nach Eingang einer Beschwerde unternimmt die Beschwerdestelle die erforderlichen Schritte, um den Sachverhalt aufzuklären und dokumentiert den Ablauf des Verfahrens.

(4) Grundsätzlich entscheidet das Präsidium auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdestelle über die zu treffenden Maßnahmen bzw. Sanktionen gemäß Punkt 9 und leitet diese ein. Für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen ein oder mehrere Mitglieder des Präsidiums richten, entscheidet die für das Präsidium zuständige Behörde. Die Rechte des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten werden ggf. beachtet. Zu jedem Zeitpunkt des laufenden Verfahrens kann das Präsidium auch über Punkt 9 hinausgehende Maßnahmen initiieren, sofern diese unter Beachtung aller Interessenslagen zum Schutz der betroffenen Person bzw. Dritter erforderlich sind.

(5) Die Beschwerdestelle informiert die beteiligten Personen über das Ergebnis des Verfahrens. Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

(6) Die Beschwerdestelle kann sich Expertise sowohl bei den zuständigen Interessensvertretungen und Beauftragten der HFBK als auch bei externen Fachstellen einholen.

9. MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

(1) Die HFBK wird alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um Verstöße gegen diese Antidiskriminierungsrichtlinie zu unterbinden.

(2) Art und Ausmaß der Ahndung von Verstößen gegen diese Richtlinie ist abhängig von der Schwere des Vorfalls sowie von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position

der beschuldigten Person. Gemäß den Bedingungen des Einzelfalls sind beispielsweise nachstehende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht zu ziehen:

a) Einfache Maßnahmen

- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der*dem Vorgesetzten und der beschuldigten Person unter Verweis auf das Verbot von Benachteiligung, Mobbing, Belästigung und Gewalt
- Einleitung eines Mediationsverfahrens

b) Formelle Maßnahmen

- Formelles Dienstgespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der beschuldigten Person) an einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere Lehrveranstaltung
- Verpflichtung zu Schulungen, Fortbildungen, Sensibilisierungs-Trainings

c) Sanktionen

- Ausschluss aus Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung von hochschulischen Einrichtungen
- Entzug eines Lehrauftrages
- (eingeschränktes oder befristetes) Hausverbot
- Exmatrikulation gemäß § 42 Abs. 3 (3) HmbHG
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und/oder Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- Strafanzeige

10. VERTRAULICHKEIT

Für alle an einem Vorgang beteiligten Personen gilt, sofern verfahrensrechtlich möglich, Anonymität und Vertraulichkeit jederzeit zu wahren. Der Kreis der über den Vorgang informierten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Es gelten die Vorschriften der

➔ Siehe Datenschutzgrundverordnung

Stand: 22.06.2023

11. BERICHTSWESEN UND EVALUATION

Die als Beschwerdestelle fungierende Lenkungsgruppe Diversität garantiert einen regelmäßigen – mindestens einmal jährlich stattfindenden – Austausch. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Richtlinie und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben.

12. INKRAFTTRETEN

Hamburg, den 22.06.2023