Beschwerdeablauf

Gewaltschutzrichtlinie – Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK) gemäß Beschluss des Senats am 30.10.2019 und des Präsidiums am 06.11.2019

Eine Beschwerde kann nicht anonym erfolgen

Betroffene Person möchte Beschwerde einlegen

Beratung § 8

Es wird empfohlen, eine Beratung in Anspruch zu nehmen

HBK intern
Gleichstellungsbeauftragte
Personalrat
ASTA

Externe Beratungsstelle (siehe Liste § 8)

Beschwerde ohne Beratung

Formelles Beschwerdeverfahren
Eine Beschwerde sollte schriftlich erfolgen und folgende Information erhalten:

- Name der Beschwerdeführer*in (betroffene Person)
- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeug*innen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- informierte Personen
- ggf. Gesprächsprotokolle der Beratungsstellen

Formelle Beschwerde § 10

Beschwerde verfassen bspw. mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Beschwerde wird bei Hochschulleitung eingereicht

Verfahren startet

Sobald das Verfahren beginnt, kann die Beschwerde nicht mehr zurückgenommen werden.

Die Dauer eines Verfahrens kann nicht vorhergesagt werden.

Sowohl die betroffene Person als auch die beschuldigte Personen können davon ausgehen, dass das Verfahren so schnell wie möglich durchgeführt wird. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass zunächst der Sachverhalt ermittelt werden muss, und es müssen Beweise gesammelt und gewürdigt werden.

Hochschulleitung prüft gemeinsam mit der für die Verfahrungsprüfung beauftragten Stelle (z. B. Justiziariat) den Sachverhalt

Es liegt ein Fehlverhalten vor
Die beschuldigte Person kann sich schriftlich oder mündlich zu den Vorwürfen äußern

Kein Fehlverhalten

Maßnahmen und/oder Sanktionen

Am Ende der Ermittlung wird der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person unverzüglich das Ergebnis in Textform mitgeteilt

Verfahren endet

Informelle Beschwerde § 9

Gespräch mit

Gleichstellungsbeauftragter oder vorgesetzter Person

Gesprächsprotokoll

Gesprächsprotokoll

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- beteiligte Personen
- Zeug*innen und Nennung von möglichen Beweisen
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen

Informelle Maßnahmen § 11

a) Persönliches Gespräch zwischen betroffener und beschuldigter Person mit Vertrauensperson, die die betroffene Person wünscht

b) Persönliches Gespräch der beschuldigten Person mit Vorgesetzten mit Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung und Gewalt. Es kann eine Ansprechperson wie z. B. die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden

c) Persönliches Gespräch zwischen beschuldigter Person und einer Ansprechperson wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten

oder

d) externe Konfliktberater*innen können einbezogen werden

Beide Seiten haben das Recht, eine Interessenvertretung einzubeziehen. Die beschuldigte Person kann sich zu den Vorwürfen schriftlich oder mündlich äußern.