



**Verkündungsblatt 21/2019
vom 19.12.2019**

Inhalt

Verkündungen

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

Seite 2

Herausgeber: Das Präsidium der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
Johannes-Selenka-Platz 1, 38118 Braunschweig
Redaktion: Dr. Rainer Heuer, Christine Alayet

Gewaltschutzrichtlinie - Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Bildenden Künste Braunschweig (HBK)

Der Senat hat in seiner Sitzung am 30.10.2019 und das Präsidium in seiner Sitzung am 06.11.2019 die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt wie folgt beschlossen:

Präambel

Die Hochschule tritt jeglichem Verhalten, das die Würde ihrer Mitglieder und Angehörigen verletzt, konsequent entgegen. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind für die HBK elementar. Die HBK stellt sich der Herausforderung, die Diversität in unserer Gesellschaft abzubilden und zu leben. Sie sieht eine wichtige Aufgabe darin, für ein diskriminierungs-, gewalt- und angstfreies Studien-, Lehr- und Arbeitsklima zu sorgen.

Die Unterbindung von Machtmissbrauch, sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Die HBK versteht sich als Ort der Freiheit in Kunst, Lehre und Forschung und Mitgestalterin gesellschaftlicher Entwicklung. Als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin sorgt die HBK dafür, dass das Bewusstsein für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule und darüber hinaus geschärft wird. In Kunst, Forschung und Lehre werden direkte und indirekte Bezüge zum Thema hergestellt und reflektiert. Insbesondere in dieser Auseinandersetzung mit den ihr eigenen Formen und Ausdrucksmöglichkeiten sieht die HBK einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht erfordern einen besonders sensibilisierten und professionalisierten Umgang mit Nähe, Distanz und Macht. Körperlichkeit und Interaktion sind integrative Bestandteile vieler Studiengänge. Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt ist.

Der Umgang mit Diskriminierung geht über den Gegenstand dieser Richtlinie hinaus und wird gesondert geregelt. Die HBK setzt sich dafür ein, unmittelbare und mittelbare geschlechtsbasierte und sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt auch in Verschränkung mit Diskriminierung bezugnehmend auf nationale und ethnische Herkunft, Körper, Religion, Weltanschauung aufzudecken, zu verhindern und zu beseitigen. Maßnahmen gegen die vielfältigen Formen von Diskriminierung und die vorliegende Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt ergänzen sich.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie konkretisiert den Schutzauftrag der HBK nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wenn ein Fall des § 3 Abs. 4 AGG vorliegt.
- (2) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der HBK im Sinne des § 16 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in Verbindung mit der Grundordnung der HBK sowie für Gäste der Hochschule.
- (3) Die Richtlinie gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der HBK.

- (4) Die Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der in Abs. 1 genannten Personen im hochschulischen Kontext. Sexualisierte Belästigung und Gewalt in außerhochschulischen Kontexten sind zu berücksichtigen, wenn der Kontakt über den hochschulischen Kontext begründet wird.

§ 2 Ziele

- (1) Die Richtlinie konkretisiert die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Die Richtlinie hat das Ziel,
1. allen Formen von sexualisierter Belästigung und Gewalt wirksam entgegenzutreten, indem betroffenen Personen ein Verfahrensinstrument an die Hand gegeben wird,
 2. das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schärfen und das Sprechen über die Thematik zu enttabuisieren,
 3. zur Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt beizutragen,
 4. Betroffenen Unterstützung bei Übergriffen zu bieten.

§ 3 Allgemeine Selbstverpflichtung

- (1) Die HBK verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.
- (2) Die HBK hat die Pflicht, die unter § 1 Abs. 1 genannten Personen vor sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen.
- (3) Die HBK verpflichtet sich, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie zu ahnden.
- (4) Ein nach dieser Richtlinie festgestelltes Fehlverhalten wird nach den geltenden straf- und / oder arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Bestimmungen behandelt.

§ 4 Begriffsbestimmung

- (1) Sexualisierte Diskriminierung geht häufig Belästigung und Gewalt voraus. Die Grenze ist oftmals nicht eindeutig. Gemein ist diesen Verhaltens- und Handlungsweisen, dass sie in geschlechtlicher und sexualisierter Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und / oder belästigt wird. Auch solche Verhaltens- und Handlungsweisen können unter den Begriff der sexualisierten Belästigung oder Diskriminierung fallen, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden. Sexualisierte Gewalt ist jede Form der körperlichen, verbalen sowie nonverbalen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexualisierter Hinsicht und / oder ihrer Androhung. Kennzeichnung ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und / oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte und erkennbare „Nein“ eines / einer Beteiligten. Kennzeichen ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt.
- (2) Das gesamte Spektrum von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt soll anhand der folgenden exemplarisch zu verstehenden Auflistung von Verhaltens- und Handlungsweisen ohne Anspruch auf Vollständigkeit veranschaulicht werden:
- sexualisierter herabwürdigender Sprachgebrauch und sexistische Anrede von Personen,
 - entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und / oder deren Körper, die in einen sexualisiert geprägten Zusammenhang gestellt werden,

- anzügliche, abfällige Bemerkungen, Äußerungen, Kommentare und sexistische Witze über das Geschlecht, Aussehen, den Körper, die Sexualität und / oder sexuelle Orientierung Anderer,
 - Aushängen, Verbreiten und Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts,
 - Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse oder Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Annäherungen,
 - Stalking,
 - nicht einvernehmliche, körperliche und / oder sexuell bestimmte Berührungen,
 - Verfolgung und Nötigung mit sexualisiertem Hintergrund,
 - körperliche Übergriffe, Angriffe und Vergewaltigung.
- (3) Bei der Einordnung des Ereignisses ist der Wahrnehmung durch Betroffene ein besonderes Gewicht zuzumessen.
- (4) Besonders schwerwiegend sind sexualisierte Belästigung und Gewalt unter der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre. Das gilt insbesondere beim Suggestieren oder bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.
- (5) Grundsätzlich ist an der HBK die Kunstfreiheit uneingeschränkt zu gewährleisten. Werden in Kunst, Wissenschaft, Gestaltung, Lehre, Studium und Prüfungen Themen mit sexuellem Bezug behandelt, soll die Möglichkeit gewährleistet sein, diese kritisch zu reflektieren.

§ 5

Pflichten und Verhaltensweisen

Jede*r Angehörige und jedes Mitglied der HBK ist verpflichtet, jegliche sexistische Benachteiligung, sexistische und sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber anderen Angehörigen, Mitgliedern und Gästen zu unterlassen. Hierbei vertritt die HBK die Auffassung, dass Grenzüberschreitungen in Abhängigkeitsverhältnissen nie akzeptabel sind.

§ 6

Maßnahmen zur Prävention

- (1) Die Hochschule unterstützt hochschulinterne Maßnahmen und Initiativen zur Vorbeugung und Bekämpfung sexualisierter Belästigung und Gewalt an der HBK.
- (2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität. Träger*innen von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Das gilt gleichermaßen für die Hochschulleitung. Die HBK bietet Fortbildungs- und Professionalisierungsangebote zur Thematik an und trägt Sorge dafür, dass Personen mit Lehr- und Personalverantwortung Schulungen zum professionellen Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt erhalten.

§ 7

Rechte der Betroffenen, Vertraulichkeit

- (1) Betroffene sind Personen, die sich im Geltungsbereich dieser Richtlinie sexualisiert belästigt sehen bzw. sexualisierte Gewalt erfahren haben.

- (2) Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, sich beraten zu lassen und wahlweise ein informelles oder formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren.
- (3) Personen dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen der Betroffenen, Beschuldigten und Zeug*innen dürfen nur mit dem Einverständnis der Betroffenen an die Hochschulleitung weitergegeben werden.
- (4) Alle Schritte müssen im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann bzw. muss die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Die betroffene Person wird jedoch vorher informiert und ihr geeigneter Schutz zugesichert.
- (5) Die Bezeichnung Täter*in ist nur im Falle einer Verurteilung der Person erlaubt. Namen der Beschuldigten sind bis zu einer rechtskräftigen Verurteilung vertraulich zu handeln.
- (6) Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweise auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ernst zu nehmen und zur Beratung an die in § 8 genannten Stellen zu verweisen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, die betroffene Person widerspricht.

§ 8 Beratung

- (1) Beratungsstellen können Betroffenen von sexualisierter Belästigung und Gewalt u. a. anbieten:
 - Telefonberatung
 - Persönliche Beratungsgespräche evtl. einschließlich kostenloser Rechtsberatung
 - Unterstützung sowohl in akuten Krisensituationen als auch bei der Aufarbeitung sexualisierter Gewalt
 - Begleitung zur Polizei
 - psycho-soziale Prozessbegleitung (Unterstützung, Beratung und Begleitung vor, während und nach einem Strafverfahren)
 - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Therapeut*innen, Rechtsanwält*innen, Ärzt*innen, Kliniken.
- (2) Mitgliedern und Angehörigen der HBK stehen innerhalb und außerhalb der HBK verschiedene vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen sexualisierter Belästigung und Gewalt zur Verfügung
 - a) Mitglieder und Angehörige der HBK können sich zur vertraulichen Beratung an folgende Stellen wenden:
 - Zur Erst- und Verweisberatung an die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
 - Frauenberatungsstelle, Hamburger Str. 239, 38114 Braunschweig, Telefon 0531 - 3240490 www.frauenberatungsstelle-bs.de, E-Mail: frauenberatungsstelleBS@t-online.de
 - Frauen- und Mädchenberatung bei sexueller Gewalt e. V. Braunschweig, Münzstraße 16, 38100 Braunschweig, Tel. 0531 – 233 66 66, www.trau-dich-bs.de, E-Mail: info@trau-dich-bs.de
 - Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen, Tel.: 08000 116 016, <https://www.hilfetelefon.de/> Beratungsangebot für Isbttiq* Personen des Vereins für sexuelle Emanzipation e. V. im Onkel Emma, Echternstr. 9 in Braunschweig nach Vereinbarung, E-Mail: beratung@onkel-emma.org

- Beratungsstelle für von sexualisierter Gewalt betroffene Männer: Männer-büro Hannover e.V., Ilse-ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover, anstoss@maen-nerbuero-hannover.de www.anstoss.maennerbuero-hannover.de
- b) Studierende können sich zur vertraulichen Beratung zusätzlich an diese Stellen wenden:
- Allgemeiner Studierendenausschuss der Hochschule, Johannes-Selenka-Platz 1, 38118 Braunschweig, Tel.: 0531 / 391 92 93, <http://www.astahbkbs.de/p/uber-den-asta.html>, E-Mail: asta@hbk-bs.de
 - Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks OstNiedersachsen, Wilhelmstr. 1 B (2. Etage), 38100 Braunschweig Tel.: (05 31) 3 91-49 32, <http://www.stw-on.de/braunschweig/beratung/pbs>, E-Mail: pbs.bs@stw-on.de
- c) Beschäftigte können sich zudem an den Personalrat der HBK wenden.
- (3) Betroffenen wird empfohlen, die genannten Beratungsstellen aufzusuchen, um den genauen Vorwurf und die sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten zu klären.
- (4) In der Regel wird dabei durch die Betroffenen zu entscheiden sein, ob
1. die Strafermittlungsbehörde einzuschalten und / oder
 2. ein Beschwerdeverfahren bei der Hochschule zu eröffnen oder
 3. nichts weiter zu veranlassen ist.

§ 9 Informelle Beschwerde

- (1) Die informelle Beschwerde kann bei der / dem Vorgesetzten oder der Gleichstellungsbeauftragten der HBK vorgetragen werden. Das Gespräch soll mit Einverständnis der betroffenen Personen dokumentiert werden (Gesprächsprotokoll mit Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls, beteiligten Personen, Zeug*innen und Nennung von möglichen Beweisen, Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen).
- (2) Die im Rahmen des informellen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann Maßnahmen nach § 11 Abs. 1 dieser Richtlinie auf Wunsch der betroffenen Person initiieren. Sie informiert die Hochschulleitung, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der vorgetragene Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren wegen weiterer - nicht unerheblicher - möglicher Rechtsverletzungen angezeigt ist. Die betroffene Person wird jedoch vorher informiert und ihr geeigneter Schutz zugesichert.

§ 10 Formelles Beschwerdeverfahren

- (1) Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt und, nach Zustimmung der Betroffenen, durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitet. Die formelle Beschwerde ist an die Hochschulleitung 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
 - Informierte Personen
 - ggf. Gesprächsprotokolle der Beratungsstellen.

- (2) Betroffene dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.
- (3) Die Hochschulleitung hat die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren. Die Hochschulleitung bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen, sofern nicht aufgrund der Schwere des Vorwurfs eine Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden geboten ist. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.
- (4) Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens unabhängig von den Maßnahmen nach § 11 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.
- (5) Die Hochschulleitung prüft in freier Beweiswürdigung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, ob ein Fehlverhalten vorliegt. Besteht nach ihrer Auffassung ein nach der Lebenserfahrung ausreichendes Maß an Sicherheit, das vernünftige Zweifel nicht aufkommen lässt, dass ein Fehlverhalten vorliegt, entscheidet die Hochschulleitung über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 11 dieser Richtlinie. Die Entscheidung ist schriftlich zu dokumentieren und muss Ausführungen zur Art und Schwere des Fehlverhaltens umfassen. Über die Entscheidung sind die betroffene und die beschuldigte Person unverzüglich wenigstens in Textform zu informieren.

§ 11

Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Informelle Maßnahmen
 - a) 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:
 - aa) Persönliches Gespräch der betroffenen Person und / oder einer Person Ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
 - bb) Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexualisierter Belästigung und Gewalt
 - cc) Die Einbeziehung von externen Konfliktberater*innen, z. B. aus den in § 8 genannten externen Stellen
 - b) Sowohl die Person, welche die Beschwerde einreicht, als auch die Person, gegen welche diese Beschwerde gemeldet wird, haben das Recht, zu den Gesprächen eine Interessenvertretung beizuziehen. Die beschuldigte Person kann sich zu den Vorwürfen schriftlich oder mündlich äußern. Weitere Personen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen könnten, sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet. Alle Beteiligten sind auf diese Rechte hinzuweisen.
- (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 und Verhaltens insbesondere die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

 - a) Bei Angestellten:
 - Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
 - Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - Schriftliche Abmahnung
 - Fristgerechte oder fristlose Kündigung

- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- b) Bei Beamt*innen:
- Durchführen eines formellen Dienstgesprächs
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzungen oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen
 - Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- c) Bei Studierenden:
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
 - Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- d) Bei den übrigen Angehörigen und Gästen:
- Hausverbot
 - Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
 - Kündigung bestehender Verträge bzw. Nichtverlängerung
- (3) Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen. Der vorliegende Konflikt ist zu lösen.

§ 12

Umgang mit Vorwürfen bei Beteiligung von Mitgliedern der Hochschulleitung

- (1) Die informelle Beschwerde (§ 9) kann bei einem anderen Mitglied der Hochschulleitung oder der Gleichstellungsbeauftragten der HBK vorgetragen werden. Die angerufene Stelle kann Maßnahmen nach § 11 Abs. 1 dieser Richtlinie auf Wunsch der betroffenen Person initiieren und informiert das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), wenn dies nach § 9 Satz 2 bis Satz 4 dringend geboten erscheint.
- (2) An die Stelle des formellen Beschwerdeverfahrens tritt die dienstrechtliche Prüfung durch das MWK, wenn die betroffene Person dies fordert. Eine vorherige Beratung durch die in § 8 genannten Einrichtungen wird dringend empfohlen.

§ 13

Evaluation

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und externen Beratungsstellen, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, Beratungsanfragen zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und sexualisierte Belästigung und Gewalt an der Hochschule zu vermeiden und zu bekämpfen.

§ 14
Bekanntgabe und Aushändigung

- (1) Die vorliegende Richtlinie wird sowohl auf der Homepage der Hochschule in leicht auffindbarer Form als auch über den E-Mail-Gesamtverteiler der Hochschule veröffentlicht. Die Hochschulleitung erinnert jährlich in geeigneter Weise an die Beachtung. Die Richtlinie soll in Vollversammlungen und Lehrveranstaltungen vorgestellt werden.
- (2) Bei Neueinstellung bzw. Vertragsverlängerung bzw. Entfristungen von HBK-Mitarbeitenden sind selbige verpflichtet, die vorliegende Richtlinie zur Kenntnis zu nehmen und diese Kenntnisnahme durch eine Unterschrift zu bestätigen. Studierende sollen diese Richtlinie schriftlich oder in elektronischer Form bei der Immatrikulation erhalten.

§15
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung im Verkündungsblatt der HBK in Kraft.