

ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE DER HOCHSCHULE GEISENHEIM UNIVERSITY

	Genehmigung durch das Präsidium
Erstellung des Dokuments	30.04.2019

Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule Geisenheim

Gliederung

Präambel	3
§ 1 Ziele	3
§ 2 Anwendungsbereich	3
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	4
§ 4 Benachteiligungsverbot.....	5
§ 5 Prävention	5
§ 6 Beratungsstellen.....	6
§ 7 Beschwerderecht.....	7
§ 8 Beschwerdeverfahren	7
§ 9 Beschwerdestelle	8
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen.....	9
§ 11 Berichtswesen und Evaluation.....	9
§ 12 In-Kraft-Treten.....	9

Präambel

Die Hochschule Geisenheim fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre, Forschung und Wissenstransfer. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Sie setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person benachteiligt wird. Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule Geisenheim zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

§ 1 Ziele

Die Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der Hochschule Geisenheim.

Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder wegen der zugeschriebenen Rasse¹, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität sowie des äußeren Erscheinungsbilds zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, wenn das AGG unmittelbar gilt.
- (2) Im Übrigen gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Geisenheim im Sinne des § 32 HHG.
- (3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 gehört.

¹ Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz (GG): „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“.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Es gelten die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung:

1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

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 sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung, 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.

5. Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

(2) Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z.B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 genannten Gründe stehen.

(3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexuellen Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexuelle) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

- (4) Auch Verhaltensweisen, die von den Betroffenen als sogenanntes Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) eingestuft werden, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im Sinne des Abs. 1 darstellen.

§ 4 Benachteiligungsverbot

- (1) Personen im Sinne des § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen an der Hochschule Geisenheim, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule Geisenheim kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 5 Prävention

Die Hochschule Geisenheim ergreift präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule Geisenheim.
- Neu eingeschriebene Studierende erhalten zu Vorlesungsbeginn per E-Mail ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie. Bei den Einführungsveranstaltungen werden Studierende auf den Inhalt dieser Richtlinie hingewiesen.
- Dies gilt ebenso bei der Einstellung von Beschäftigten sowie der Erteilung von Lehraufträgen. Ihnen wird ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie ausgehändigt.
- Informationsangebote für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule Geisenheim.
- Im Rahmen von Fortbildungsangeboten werden Themen zur Diskriminierungssensibilisierung für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule Geisenheim berücksichtigt.
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen.
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen und Prüfungsverfahren, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verhalten der Lehrkräfte, diskriminierungssensibler Sprache.

§ 6 Beratungsstellen

- (1) Die Hochschule Geisenheim stellt für ihre Mitglieder und Angehörigen sowie für Dritte gemäß § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsstellen zur Verfügung.
- (2) Eine Beratung bieten folgende Stellen an:
 - Antidiskriminierungsstelle,
 - Beauftragte für Familienfreundlichkeit,
 - Beauftragte für Schwerbehinderte Studierende,
 - Feedbackmanagement für Studierende,
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
 - Integrationsbeauftragte/r,
 - Jugend- und Auszubildendenvertretung,
 - Konfliktbeauftragte/r,
 - Mentorinnen und Mentoren für Promovierende,
 - Ombudsperson für die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis,
 - Personalrat,
 - Psychotherapeutische Beratungsstelle für Mitglieder der Hochschule Geisenheim
 - Studierendenvertretung (wie AStA, StuPa),
 - Suchtbeauftragte/r,
 - Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung.

Die aktuellen Kontaktadressen der zuständigen Beratungsstellen sind der Homepage der Hochschule Geisenheim zu entnehmen.

Weitere Beratungsstellen können durch das Präsidium bestimmt werden. Ziel ist es ein niedrigschwelliges Beratungsangebot anzubieten.

Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an das Präsidium, die Abteilung für Personal und Personalentwicklung sowie an Vorgesetzte zu wenden.

- (3) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen.
- (4) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit der Unterstützung und über ihre Rechte zu informieren. Sie verweisen soweit erforderlich auch auf externe Beratungsstellen. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.
- (5) Die Beratungsstellen können im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht angezeigt.

- (6) Die Hochschule Geisenheim ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.
- (7) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Hochschule Geisenheim der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.
- (8) Eine Beratung stellt noch keine Beschwerde dar. Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 10 können deshalb aufgrund einer Beratung nicht ergriffen werden, hierzu ist eine förmliche Beschwerde gemäß § 8 erforderlich.
- (9) Die in § 6 Abs. (1) genannten Beratungsstellen arbeiten nach folgenden Grundsätzen: Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Professionalität und Freiwilligkeit. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Aktivitäten werden nur in Absprache mit den Betroffenen eingeleitet und Informationen nur nach Absprache weitergeleitet. Mündet die Beratung in eine Beschwerde, sind für das weitere in § 8 dargestellte Verfahren die in § 9 genannte Beschwerdestelle zuständig.

§ 7 Beschwerderecht

Mitglieder und Angehörige der Hochschule Geisenheim sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützerinnen und Unterstützer sowie für Zeuginnen und Zeugen der betroffenen Person.

§ 8 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 2 haben das Recht, eine (formelle) Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben. Ist dies der Beschwerde führenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

- (3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und die Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.
- (4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt.
- (5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, spätestens jedoch innerhalb eines Monats ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, durch. Auf deren Wunsch, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.
- (6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.
- (7) Die Beschwerdestelle teilt dem Präsidium das Ergebnis der ggf. rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (9) Das Präsidium entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gem. § 10 dieser Richtlinie.
- (10) Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen.

§ 9 Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle der Hochschule Geisenheim ist nur für formelle Beschwerden zuständig und kann vom Beschwerdeführer nach Beratung durch die in § 6 genannten Beratungsstellen in Anspruch genommen werden. Zuständige Beschwerdestelle für Mitglieder und Angehörige der Hochschule Geisenheim im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG ist die Präsidentin/der Präsident. Sie/ Er kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben nach § 8 an andere Stellen innerhalb der Hochschule Geisenheim übertragen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des Beschwerdegegners ab.

Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung / Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule Geisenheim,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
- Verbot sich auf dem Gelände der Hochschule Geisenheim bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen Kontakt aufzunehmen
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Hochschule Geisenheim,
- Kündigung,
- Beendigung des Vertrages,
- Exmatrikulation gemäß § 59 Abs. 3 HHG.

Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit auf privatem Wege, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen.

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

Die Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle. Beschwerdestelle, Beratungsstellen und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen – mindestens einmal jährlichen – Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 12 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.