

AMTLICHE MITTEILUNG

Nr.: 647

Datum: 25.02.2020

Richtlinie der Hochschule RheinMain zum
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-RL)

Herausgeber:

Präsident
Hochschule RheinMain
Postfach 3251
65022 Wiesbaden

Redaktion:

Abteilung VIII
Rainer Scholl
E-Mail: rainer.scholl@hs-rm.de

BEKANNTMACHUNG

Nach § 1 der Satzung der Hochschule RheinMain zur Bekanntmachung ihrer Satzungen vom 04. Juni 2013 (StAnz. vom 29.7.2013, S. 929) wird die Richtlinie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Hochschule RheinMain hiermit bekanntgegeben.

Wiesbaden, 25.02.2020

Prof. Dr. Detlev Reymann
Präsident

AGG-RICHTLINIE DER HOCHSCHULE RHEINMAIN

RICHTLINIE DER HOCHSCHULE RHEINMAIN ZUR ANWENDUNG DER DISKRIMINIERUNGSVERBOTE DES AGG FÜR ALLE MITGLIEDER UND ANGEHÖRIGEN DER HOCHSCHULE, INSBESONDERE FÜR STUDIERENDE

Das Präsidium hat in seiner Sitzung am 25.02.2020 folgende Richtlinie beschlossen:

Präambel

Die Hochschule RheinMain setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt oder belästigt wird.

Alle Mitglieder der Hochschule RheinMain wirken auf einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang, eine gute Studien- und Arbeitsatmosphäre hin und reagieren unverzüglich in Fällen von unangemessenem Verhalten und Diskriminierung. Persönlichkeitsrechte und individuelle Grenzen werden an der Hochschule RheinMain respektiert und gewahrt.

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 unmittelbar erfasst sind. Dazu gehören auch die Studierenden. Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

§1 Ziel

Die Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der Hochschule.

§2 Anwendungsbereich

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Möglichkeiten übernimmt die Hochschule RheinMain die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in den Absätzen 4 und 5 angesprochenen Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(2) Die Richtlinie findet keine Anwendung, wenn das AGG unmittelbar gilt.

(3) Soweit offenkundig andere gesetzliche Verfahren, insbesondere beamten- bzw. disziplinar-, straf- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, in Betracht kommen, sind diese insbesondere vor dem Hintergrund der damit verbundenen Interessenskollisionen vorrangig anzuwenden.

(4) Im Übrigen gilt diese Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 32 HHG in seiner aktuellen Fassung.

(5) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligung von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 3 gehört.

§3 Begriffsbestimmungen

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

1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung 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 der Präambel 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 der Präambel 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 pornografischen 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 der Präambel genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine andere Person zu einem Verhalten auffordert, dass zu einer diskriminierenden Benachteiligung einer dritten Person führt.

(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 der Präambel 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 Abs. 3 und 4 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in der Präambel genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in der Präambel genannten Grundes oder Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Abs. 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen. Vorrangig sind diesbezüglich aber die unter § 2 Abs. 2 genannten Verfahren maßgebend.

§ 5 Prävention

Die Hochschule ergreift präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen wegen eines in der Präambel genannten Grundes zu verhindern.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören unter anderem:

- Informations- und Fortbildungsangebote
- Neu eingeschriebenen Studierenden wird bei der Einschreibung ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie ausgehändigt.
- Das Gleiche gilt bei der Einstellung von Mitarbeitenden sowie der Berufung von haupt- und nebenamtlich Lehrenden. Ihnen wird ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie ausgehändigt.
- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule.

§ 6 Anlaufstellen

(1) Die Hochschule stellt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2 Abs. 3 und 4, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Anlaufstellen zur Verfügung. Dies sind:

- Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- AGG-Beauftragte/r
- Feedbackmanagement
- Konfliktbeauftragte
- Spezielle Fachbereichsbeauftragte
- Zuständige Stellen des ASTA
- Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende

Das Personal dieser Anlaufstellen wird bei Bedarf nach angemessenen Standards entsprechend geschult.

Die Anlaufstellen haben sich in regelmäßigen Abständen (min. einmal pro Jahr) über ihre Tätigkeiten und die Beratungsaktivitäten anonymisiert auszutauschen; sie verweisen Ratsuchende an die jeweils fachlich geeignete Anlaufstelle.

Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, Dekaninnen und Dekane, Vorgesetzte und die Personalvertretung zu wenden.

(2) Die betroffene Person kann dieses Angebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen. Die Angabe von Klarnamen ist aber spätestens dann erforderlich, wenn das förmliche Verfahren nach § 9 betrieben werden soll.

(3) Die Aufgabe der Anlaufstellen ist, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zu geben, ihr Anliegen zu schildern und sie ggfs. an die Beschwerdestelle zu verweisen. Sie verweisen, soweit erforderlich, auch auf externe Beratungsstellen. Die Personen der Anlaufstellen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.

(4) Die Anlaufstellen 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 möglich.

(5) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Hochschule 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.

§ 7 Beschwerderecht

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2 Abs. 3 und 4, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 Abs. 3 und 4 wegen eines in der Präambel genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer/innen und Zeugen/Zeuginnen der betroffenen Person.

§ 8 Beschwerdestelle

Beschwerdestelle ist die Präsidentin/der Präsident, die/der Aufgaben des § 9 auf das Justizariat übertragen kann.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Personen nach § 2 Abs. 3 und 4 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Es erfolgt keine Einleitung/Ermittlung von Amts wegen, d. h. sofern die beschwerdeführende Person nicht unzweifelhaft deutlich macht, dass sie die Angelegenheit im Beschwerdeverfahren verfolgt wissen will, wird diese dort nicht behandelt.

(2) Die Beschwerde ist schriftlich bei der Präsidentin/dem Präsidenten zu erheben. Ist dies der beschwerdeführenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende 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 beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(3) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Die von einem möglichen AGG-Verstoß betroffenen Personen und 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.

(4) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Erfolgt die Kontaktaufnahme zur Beschwerdestelle ohne vorherige Einbeziehung einer in § 6 genannten Anlaufstelle, verweist diese auf die Möglichkeit, vorab die Beratung durch eine qualifizierte Anlaufstelle in Anspruch nehmen zu können, bevor die Beschwerdestelle die weiteren Schritte gemäß § 9 Abs. 5 ff einleitet.

(5) Die Beschwerdestelle ermittelt, sofern nicht vorrangig andere Verfahren im Sinne des § 2 Abs. 2 in Betracht kommen, den Sachverhalt.

(6) Die Beschwerdestelle räumt der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, die Möglichkeit ein, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Gegebenenfalls ist auch eine mündliche Äußerung zu ermöglichen.

(7) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert den festgestellten Sachverhalt, teilt der Präsidentin/dem Präsidenten über die Kanzlerin/den Kanzler das Ergebnis der rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(9) Der Präsident/die Präsidentin entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gem. § 10 dieser Regelung.

(10) Die Beschwerdestelle informiert die Parteien über das weitere Vorgehen.

(11) Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

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

(2) Welche Maßnahmen und Sanktionen diesbezüglich – unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – in Betracht kommen, hängt vom Einzelfall bzw. von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des Beschwerdegegners ab. In Betracht kommen etwa:

- Persönliches Gespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot, ggf. begrenzt auf bestimmte Gebäude oder Räume
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Ggf. Einleitung des Exmatrikulationsverfahrens gem. § 59 Abs. 3 HHG
- Beendigung des Vertrages (z. B. nebenberufliche Lehrkräfte, Honorarkräfte, Werkvertragsnehmer)
- Dienstgespräch
- Entzug von Lehraufträgen
- Einvernehmliche Umsetzung an einen anderen Tätigkeitsort
- Sofern arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht eingeleitet wurden, kommen auch diese in Betracht

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

Die Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

Beschwerdestelle, Anlaufstellen und Interessensvertretungen (u. a. Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Fachschaftsräte) stellen unabhängig von dem in § 6 genannten einen – 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 den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule in Kraft.

Wiesbaden, 25.02.2020

Prof. Dr. Detlev Reymann
Präsident