

Beurkundet:

Tag der Bekanntmachung:

Tag des Inkrafttretens:

Beginn der Anschlagfrist:

Ende der Anschlagfrist:

Berruhn Bo
17.07.2020
16.07.2020
02.07.2020
16.07.2020



Hochschule
Albstadt-Sigmaringen
Albstadt-Sigmaringen University

Richtlinie der Hochschule Albstadt-Sigmaringen

gegen Diskriminierung

Vom 27. Mai 2020

Der Senat der Hochschule Albstadt-Sigmaringen hat am 26. Mai 2020 nach § 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 LHG die nachfolgende Richtlinie gegen Diskriminierung beschlossen.

Die Hochschule trägt mit dieser Richtlinie dazu bei, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung zu schützen. Diese Richtlinie regelt die Verpflichtungen der Mitglieder und Angehörigen sowie den Umgang mit Beschwerden.

Ein Zuwiderhandeln wird in Anlehnung an § 2 Absatz 4 Landeshochschulgesetz (LHG) nicht geduldet. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen aller Hochschulmitglieder und -angehörigen.

Inhalt

- § 1 Leitgedanke und Ziele
- § 2 Gültigkeitsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Präventive und strukturelle Maßnahmen
- § 5 Beratungsrecht und Beratungsstelle
- § 6 Beschwerderecht und Beschwerdestelle
- § 7 Beschwerdeverfahren
- § 8 Vorgehen und Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Richtlinie
- § 9 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

§ 1 Leitgedanke und Ziele

Die Hochschule setzt sich für Chancengleichheit ein. Es ist die gemeinsame Verantwortung aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, dass keinerlei Art von Diskriminierung und Mobbing stattfindet. Auch liegt es in der gemeinsamen Verantwortung diese gegebenenfalls zu unterbinden. Die Hochschule pflegt eine Willkommenskultur gegenüber allen Menschen, unabhängig der Hautfarbe, der Herkunft, der Religion, dem Alter, dem Geschlecht oder sonstigen hier nicht explizit aufgeführten Diversitätsmerkmalen. Verhaltensweisen, die dieser Willkommenskultur entgegenstehen, wie z. B. Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung, sind und werden an der Hochschule nicht geduldet. Dies gilt auch hinsichtlich der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen. In Konsequenz dient diese Richtlinie dem Schutz vor und dem Abbau von Diskriminierung.

§ 2 Gültigkeitsbereich

- (1) In seinem Anwendungsbereich gehen die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes [AGG] dieser Richtlinie vor.
- (2) Diese Richtlinie wendet sich an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, sowie an Personen, welche arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden sind, wie Studierende, Stipendiaten/Stipendiatinnen, Promovierende, Gasthörer und Gasthörerinnen oder Nutzende der Hochschuleinrichtungen.
- (3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei der Diskriminierung durch Dritte, bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände sofern mindestens eine involvierte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 angehört.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Diskriminierung wird in unmittelbare und mittelbare Benachteiligung unterschieden. Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), das zum 18. August 2006 in Kraft getreten ist, liefert in § 3 für beide Diskriminierungsformen eine Definition. Die hier verwendeten Begrifflichkeiten erfolgen somit in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG und ergänzen diese bei Bedarf:

- (1) Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine schlechtere Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Von einer mittelbaren Benachteiligung wird gesprochen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können. Allerdings kann eine solche mittelbare Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein, soweit die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. (Hinweis: Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile

- (3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Absatz 1. Nummer. 1. bis 4 AGG, 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) Eine Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 AGG genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten anweist, das eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Natur sein. Verleumdungen, Beleidigungen, abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe, die mit § 1 AGG in Verbindung stehen, können hierunter fallen. Sowohl Verhaltensweisen, die als Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) einzuordnen sind, können eine Belästigung oder eine sexualisierte Belästigung im oben genannten Sinne darstellen.

§ 4 Präventive und strukturelle Maßnahmen

Die Hochschule verpflichtet sich Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu inhibieren oder zu beseitigen. Dies umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Hochschule verpflichtet sich, diese Maßnahmen stetig in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen weiter zu entwickeln.

- (1) Zu den präventiven Maßnahmen gehören:
 - Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie deren dauerhafte und leicht zugängliche Veröffentlichung
 - Die regelmäßige Information der Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung
 - Die Schaffung von Informations- und Qualifizierungsangeboten für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule in Themenfeldern, die zur Prävention für in § 1 genannte Ziele zuzuordnen sind
 - Aufbau bzw. Unterstützung bereits existierender Beratungsstellen

- Die Einrichtung angemessener Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf zu gewährleisten
 - Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, wie z. B. Baumaßnahmen und die Konsultation der jeweiligen Beratungsstellen
 - Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangentwicklung
- (2) Die Hochschule verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und der genannten Maßnahmen und behält sich die Erweiterung neuer Maßnahmen bei Bedarf vor.

§ 5 Beratungsrecht und Beratungsstelle

Die Hochschule stellt für ihre Mitglieder und Angehörige sowie Dritte im Sinne von § 2 dieser Richtlinie, die sich im Sinne von § 3 dieser Richtlinie betroffen fühlen, Beratungsstellen zur Verfügung. Diese Personen dürfen bei den im Folgenden genannten Organen Beratung in Anspruch nehmen. Darüber hinaus dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen, beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfolgen. Selbiges gilt für die Beratungsstellen oder Personen, die die Betroffenen hierbei unterstützen.

Die folgenden Stellen bieten Beratung an:

- Personalrat
 - AStA
 - Beauftragte/r für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen
 - Gleichstellungsbeauftragte/r
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Studienseelsorge
 - Chancengleichheitsbeauftragte/r
- (1) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist, den nach eigenem Empfinden von Diskriminierung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit der Unterstützung zu informieren. Bei Bedarf ist es legitim auf externe Beratungsstellen zu verweisen.
- (2) Die zuständigen Stellen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden können. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.
- (3) Die Hochschule ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Beschäftigten der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen in relevanten Themenfeldern.

§ 6 Beschwerderecht und Beschwerdestelle

- (1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die sich durch eine Person, die in den Anwendungsbereich von § 2 fällt, diskriminiert fühlen, haben das Recht sich zu beschweren.
- (2) Wie in § 6 formuliert, trägt die Hochschule Rechnung, dass wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechte keine persönlichen, beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfolgen.
- (3) Beschwerdestelle ist im Sinne des § 13 Absatz 1 AGG die Hochschulleitung. Sie kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben nach § 7 an andere Stellen der Hochschule übertragen.

§ 7 Beschwerdeverfahren

Personen haben gemäß § 7 Absatz 1 das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit ein förmliches Beschwerdeverfahren einzuleiten. Es ist hervorzuheben und zu berücksichtigen, dass dies ein formales Verfahren darstellt. Während die Beratung der Vertraulichkeit unterliegt, kann ein Beschwerdeverfahren es erforderlich machen, die Schweigepflicht aufzuheben.

- (1) Eine förmliche Beschwerde ist grundsätzlich bei der Beschwerdestelle einzureichen; sie soll schriftlich erfolgen und die als benachteiligend empfundenen Ereignisse so genau wie möglich beschreiben. Zeugen/Zeuginnen sowie gegebenenfalls Beweise sollen, soweit vorhanden, genannt bzw. vorgelegt werden. In der Beschwerdeschrift soll darüber hinaus mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über das Ereignis informiert sind und ob schon Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (2) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (3) Die Beschwerdestelle nach § 6 arbeitet mit den aufgeführten Beratungsstellen sowie bei Bedarf mit weiteren Beratungsstellen zusammen und kann außerdem Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen in die Untersuchungen einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung akuter Benachteiligungen erforderlich sind. Dies geschieht nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Beschwerde führenden Person und unter Berücksichtigung der relevanten Datenschutzregelungen.
- (4) Die Beschwerdestelle fordert die Person bzw. die Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, auf, zum Inhalt der Beschwerde innerhalb von zwei Wochen Stellung zu nehmen. Sie ermittelt den Sachverhalt und bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen. Alle Anhörungen, Beweismittel, und festgestellten Sachverhalte werden dokumentiert. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen Bevollmächtigte beizuziehen.
- (5) Nach Stellungnahme der Beteiligten ist stets zu prüfen, ob – ggf. unter Beteiligung von Beratungsstellen – zur gütlichen Konfliktlösung ein moderiertes Schlichtungsgespräch, eine Mediation oder Ähnliches durchgeführt werden soll.

- (6) Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt so weit als möglich auf und informiert über das Vorgehen. Sie informiert die Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen. Die Beschwerdestelle entscheidet über die erforderlichen Maßnahmen sowie eventuelle dienst- oder arbeitsrechtliche und sonstige Sanktionen.
- (7) Die Beschwerde führende Person kann nach der Aufnahme des Beschwerdeverfahrens einen Antrag auf Aussetzung des Beschwerdeverfahrens stellen oder die Beschwerde zurückziehen.

§ 8 Vergehen und Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Richtlinie

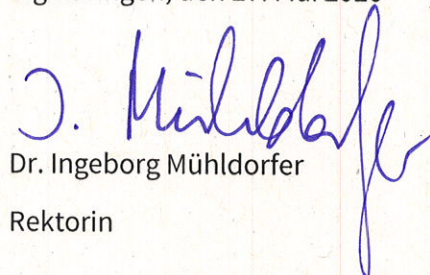
Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Hochschule Diskriminierung in keiner Form duldet. Die Hochschule ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen eine angemessene Maßnahme. In Betracht kommen u. a. insbesondere:

- Durchführung eines Personalgesprächs
- mündliche oder schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung BW
- verhaltensbedingte Kündigung
- Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen)
- Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung)
- Exmatrikulation
- Strafanzeige erstatten

§ 9 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Sigmaringen, den 27. Mai 2020


Dr. Ingeborg Mühldorfer
Rektorin