

**Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule Darmstadt
vom 07.07.2020, zuletzt geändert durch Präsidiumsbeschluss vom
08.08.2023**

Das Präsidium der Hochschule Darmstadt hat gemäß § 37 Abs. 8 HHG in der Fassung vom 01.01.2010 (nunmehr § 43 Abs.8 HessHG) am 07.07.2020 – nach Beteiligung von Studierenden, der Interessenvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten sowie nach zustimmender Kenntnisnahme des Senats vom 30.06.2020 - folgende Richtlinie beschlossen:

Gliederung

Präambel

§ 1 Ziele

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Benachteiligungsverbot

§ 5 Prävention

§ 6 Beratungsstellen

§ 7 Beschwerderecht

§ 8 Beschwerdestelle

§ 9 Beschwerdeverfahren

§ 10 Datenschutz

§ 11 Maßnahmen und Sanktionen

§ 12 Berichtswesen und Evaluation

§ 13 In-Kraft-Treten

Präambel

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

Sie setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, chronischen Erkrankung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt wird.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule 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 zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen. Daneben soll sie ein niedrigschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot sicherstellen.

Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen sind aufgefordert, Situationen, in denen Diskriminierung stattfindet, wahrzunehmen, Opfer von Diskriminierung zu schützen und dazu beizutragen, dass Diskriminierung vermieden wird. Betroffene Personen werden ermutigt, entsprechende Vorfälle zu melden und das Beratungs- und Unterstützungsangebot in Anspruch zu nehmen.

§ 1 Ziele

Die Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der Hochschule.

Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen insbesondere aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, chronischen Erkrankung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Darüber hinaus soll mit dieser Richtlinie die Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Diskriminierung erhöht werden und damit dazu beigetragen werden, dass diskriminierendes Verhalten schneller erkannt, benannt und sanktioniert wird (Enttabuisierung).

§ 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 im Sinne des § 37 HessHG.
- (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.

§ 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 Absatzes 1 darstellen.

§ 4 Benachteiligungsverbot

- (1) Personen im Sinne des § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes oder Gründe benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

- (2) Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 5 Prävention

Die Hochschule 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 Webseite der Hochschule
- regelmäßige Informationsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule
- Fortbildungsangebote insbesondere für Führungskräfte
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verhalten der Lehrkräfte, diskriminierungssensibler Sprache, bei der Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen
- die Einrichtung bzw. Verstetigung des Bedrohungsmanagements sowie einer Sozial- und Konfliktberatung

§ 6 Beratungsstellen

- (1) Die Hochschule stellt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2 Abs. 3, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsstellen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene zur Verfügung. Eine Beratung bieten folgende Stellen an:

Für Beschäftigte

- beauftragte Ansprechperson für Antidiskriminierung
- Personalabteilung und Inklusionsbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Mitglieder des Personalrats
- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung

Für Studierende

- beauftragte Ansprechperson für Antidiskriminierung
- AStA
- Zentrale Studienberatung
- Beauftragte/r für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Ombudspersonen der Fachbereiche

Für Dritte gemäß § 2 Abs. 3

- beauftragte Ansprechperson für Antidiskriminierung
- Hochschulleitung bzw. Fachbereichsleitung

Mitglieder und Angehörige haben daneben die Möglichkeit, sich direkt an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, Dekaninnen und Dekane sowie Vorgesetzte zu wenden.

- (2) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.
- (3) 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.
- (4) 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.
 - (5) Die Hochschule ermöglicht den Beschäftigten der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.
 - (6) 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, 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 Unterstützer*innen und Zeug*innen der betroffenen Person.

§ 8 Beschwerdestelle

Die zuständige Beschwerdestelle wird nach Anhörung der Interessenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten durch das Präsidium bestimmt. Es soll eine geschlechterparitätische Tandem-Besetzung mit zwei geeigneten Personen sichergestellt werden. Diese werden in der Regel für einen Zeitraum von vier Jahren benannt und auf der Webseite bekannt gegeben.

§ 9 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 2 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich 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 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.

- (2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen sowie 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 die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch die Interessenvertretungen und Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.
- (4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt und kann bei Bedarf Unterstützung durch zentrale Organisationseinheiten anfragen.
- (5) Die Beschwerdestelle kann auch Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.
- (6) Die Beschwerdestelle informiert die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, und kann sie insbesondere auffordern, sich innerhalb einer festzulegenden Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage kann die Beschwerdestelle ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, führen. Auf deren Wunsch kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Das Gespräch soll zeitnah, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Eingang der Beschwerde stattfinden. Äußert sich die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, nicht, wird nach Aktenlage und im Einzelfall über das weitere Vorgehen entschieden.

- (7) Die Beschwerdestelle informiert den*die Präsident*in über den festgestellten Sachverhalt und schlägt das weitere Vorgehen vor. Der*die Präsident*in veranlasst ggf. eine rechtliche Prüfung und entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 11 dieser Richtlinie.
- (8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche, Prüfungen und Entscheidungen.
- (9) Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen.

§ 10 Datenschutz

Alle erhobenen Daten werden nach den Vorgaben des HDSIG/ der DGSVO geschützt.

§ 11 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 der Person ab gegen die sich die Beschwerde richtet.

Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Abmahnung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrages

- Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Exmatrikulation gemäß § 65 Abs. 3 HessHG.

§ 12 Berichtswesen und Evaluation

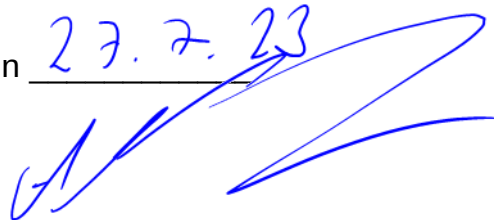
- (1) Die Beschwerdestelle berichtet der Hochschulleitung mindestens einmal jährlich über die Erfüllung ihrer Aufgaben.
- (2) Beschwerdestelle, Hochschulleitung und die Beratungsstellen stellen einen regelmäßigen - mindestens einmal jährlichen - Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form. Das Ergebnis des Austauschs soll in geeigneter Form dokumentiert werden.
- (3) Die in dieser Richtlinie formulierten Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen - erstmalig spätestens nach vier Jahren - evaluiert und ggf. angepasst.

§ 13 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der Webseite der Hochschule in Kraft.

Darmstadt, den

27.7.23



Der Präsident der Hochschule Darmstadt
Prof. Dr. Arnd Steinmetz