
Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Präsidium

Der Senat der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen hat in seiner Sitzung am 10. Februar 2021 gemäß § 41 Absatz 1 Satz 1 NHG die nachfolgende Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen beschlossen. Die hochschulöffentliche Bekanntmachung erfolgte am 4. März 2021.

Inhaltsübersicht

| | |
|--|---|
| § 1 Rechtsgrundlage und Ziele | 2 |
| § 2 Koordinierungsgremium | 2 |
| § 3 Begriffe | 2 |
| § 4 Benachteiligungsverbot | 3 |
| § 5 Pflichten der Hochschule: Prävention | 3 |
| § 6 Verfahren | 4 |
| § 7 Maßnahmen und Berichte | 4 |
| § 8 Schlussbestimmungen | 5 |

§ 1 Rechtsgrundlage und Ziele

- (1) Diese Richtlinie gilt gemäß § 13 AGG für Beschäftigte und gemäß § 42 Absatz 6 NHG für Studierende und Gäste der HAWK.
- (2) Ziel der Richtlinie ist es eine offizielle Anlaufstelle und ein standardisiertes Verfahren zu schaffen für die Betroffenen von Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Identität. Diese Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Damit soll Diskriminierung aufgedeckt und aufgeklärt werden und zur Konfliktlösung beitragen.
- (3) Die Richtlinie verpflichtet die HAWK zu präventiven, strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.
- (4) Die HAWK versteht sich als vielfaltsfreundlicher Ort der Chancenermöglichung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder und Angehöriger und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

§ 2 Koordinierungsgremium

- (1) Der Senat setzt in Abstimmung mit dem AStA, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat ein Koordinierungsgremium ein, das nach Gruppen zusammengesetzt ist (§ 16 Absatz 2 NHG) und aus insgesamt fünf Personen besteht. Die Standorte der Hochschule sind mit je einem Mitglied vertreten. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt zwei Jahre. Offene Positionen des Gremiums werden hochschulweit bekannt gemacht und ausgeschrieben. Die Mitglieder des Koordinierungsgremiums sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Bereich des Beschwerdemanagements unabhängig und wahren strenge Vertraulichkeit. Das Koordinierungsgremium ist eine Beschwerdestelle nach § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
- (2) Das Koordinierungsgremium ist soweit möglich zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen. § 16 Absatz 6 Satz 2 NHG gilt entsprechend. Die Mitglieder nehmen regelmäßig an Schulungen teil, um ihre Tätigkeit gewissenhaft ausüben zu können.
- (3) Das Koordinierungsgremium nimmt sich der Beschwerden an. Das Koordinierungsgremium stimmt in regelmäßigen Sitzungen den Stand der eingereichten Sachverhalte ab und bestimmt weitere Sachverhaltsermittlungen, Rücksprachen oder andere Maßnahmen. Die eingereichten Sachverhalte werden jeweils auf AGG-relevante Tatbestände hin untersucht. Alle eingereichten Sachverhalte werden gesichtet, erörtert und je nach Entscheidung des Koordinierungsgremiums weiterverfolgt. Es kann sich der Angelegenheiten selbst annehmen oder Angelegenheiten mit der Zustimmung der einreichenden Person an die zuständigen oder für den geschilderten Sachverhalt besser geeigneten Stellen weitergeben.
- (4) Das Koordinierungsgremium wirkt auf einen einheitlichen, anspruchsvollen und verantwortungsvollen Umgang mit Beschwerden an der Hochschule hin. In um alle institutionalisierten Ansprechpersonen (siehe Anlage) erweiterten Sitzungen des Koordinierungsgremiums werden wenigstens einmal im Jahr die wesentlichen Themenschwerpunkte und Vorgänge sowie die Tätigkeit des Koordinierungsgremiums erörtert und Gelegenheit zum Austausch gegeben.

§ 3 Begriffe

- (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 Situ-

ation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung im Zusammenhang mit einer 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 sexualisiert diskriminierenden 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 Absatz 1 darstellen.

§ 4 Benachteiligungsverbot

(1) Personen im Sinne des § 1 dürfen nicht wegen eines Grundes oder mehrerer in § 1 genannten Gründe 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) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

(3) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile bzw. Diskriminierungen wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 5 Pflichten der Hochschule: Prävention

(1) Die Hochschule ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dazu ergreift sie präventive Maßnahmen.

(2) Solche Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule und ihre dauerhafte Veröffentlichung;
- Regelmäßige Informationsangebote für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule, insbesondere für solche mit Führungsverantwortung;
- Fortbildungsangebote, insbesondere zur Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehörigen gegenüber Diskriminierung, insbesondere für solche mit Führungsverantwortung;
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen;
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken in Auswahlverfahren, im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verhalten der Lehrkräfte und diskriminierungssensibler Sprache;
- Umfragen und statistische Erhebungen;
- Erarbeitung eines Ethikkodexes, der durch den Senat beschlossen wird.

§ 6 Verfahren

- (1) Alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Hochschule können sich an ein Mitglied des Koordinierungsgremiums oder eine andere Ansprechperson (siehe Anlage) wenden. Der Sachverhalt kann schriftlich anhand eines Musterdokuments eingereicht oder in einem Gespräch zusammengestellt werden. Alle eingereichten Sachverhalte werden beim Koordinierungsgremium geführt. Auf den Musterdokumenten und im Rahmen eines Gesprächs wird auch der konkrete Ablauf nach dieser Richtlinie erläutert.
- (2) Die Mitglieder des Koordinierungsgremiums teilen die Aufgaben je nach Standort, zeitlicher Verfügbarkeit, Kompetenz oder Betroffenheit untereinander auf. Die Mitglieder des Koordinierungsgremiums können den Sachverhalt nach vorheriger Abstimmung beispielsweise durch Befragungen oder Dokumentenrecherche mit den anderen Mitgliedern selbstständig ermitteln und weiterverfolgen. Hierbei sind alle Beteiligten anzuhören. Insbesondere Mitarbeitende in der Lehre und aus der Hochschulverwaltung und den Zentralen Einrichtungen unterstützen die Mitglieder des Koordinierungsgremiums in jeder möglichen Hinsicht. Sofern Beschäftigte oder Angehörige der Hochschule oder Personen oder Institutionen, die von der Hochschule beauftragt sind, von einer Beschwerde betroffen sind, wird die Beschwerde mit der Abteilung Personal abgestimmt; sofern Studierende betroffen sind, wird die Beschwerde mit der Abteilung Studium abgestimmt. Das Gremium informiert die einreichende Person regelmäßig über den Stand des Umgangs mit dem eingereichten Sachverhalt.
- (3) Das Koordinierungsgremium prüft, ob ein Verstoß gegen das AGG vorliegt und teilt das Ergebnis der Hochschulleitung mit (Justizariat). In dieser und anderen Verfahrensfragen kann sich das Koordinierungsgremium an das Justizariat der Hochschule wenden.
- (4) Das Koordinierungsgremium begleitet die Beteiligten beim Umgang mit dem eingereichten Sachverhalt. Es kann gegenüber allen Mitgliedern, Angehörigen und Gästen Empfehlungen aussprechen und jederzeit Vorgesetzte oder die Hochschulleitung einbinden.
- (5) Jeder Sachverhalt wird abgeschlossen. Die Feststellung darüber, insbesondere wenn ein Konflikt weiter besteht, trifft das Koordinierungsgremium.
- (6) Anonyme Sachverhalte können nach dieser Richtlinie nicht bearbeitet werden. Das Koordinierungsgremium kann sich anonymer Sachverhaltsmeldungen dessen ungeachtet annehmen.

§ 7 Maßnahmen und Berichte

- (1) Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person oder Personen zu ergreifen.
- (2) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.
- (3) Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen. Als Maßnahmen können so beispielsweise Kontakt- und Näherungsverbote, Schadensersatz/Schmerzensgeld, Geldstrafen und Freiheitsentzug erwirkt werden.
- (4) Das Koordinierungsgremium berichtet jährlich dem Senat, Präsidium, AStA, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei werden die Anzahl der Sachverhalte, wesentliche Feststellungen und Maßnahmen sowie Ergebnisse von vorgenommenen Befragungen sowie mögliche Schlussfolgerungen zur Wirkung dieser Richtlinie und des Verfahrens berücksichtigt.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am 1. Mai 2021 in Kraft.