

**Beschluss RSO 1549 des Präsidiums der
Frankfurt University of Applied Sciences
am 06.05.2024**

RSO 1549

Verteiler: Senat, FKF, Fb 1-4, PRat, FGB, SBV, Ansprechperson für Antidiskriminierung

Änderung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt University of Applied Sciences

Das Präsidium der Frankfurt University of Applied Sciences beschließt die Änderung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt University of Applied Sciences gemäß Anlage.

Änderung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt University of Applied Sciences vom 06.05.2024

Lesefassung in der Änderung vom 06.05.2024

Präambel

Die Frankfurt University of Applied Sciences setzt sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Hessen dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des sozio-ökonomischen- und Familienstatus, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder der Weltanschauung benachteiligt wird.

Bezugnehmend auf das AGG sowie sonstige gesetzliche Regelungen und auch darüber hinaus sind sämtliche Diskriminierungsformen an der Hochschule untersagt. Bei Änderungen im AGG, gelten diese automatisch auch für diese Richtlinie.

Die Frankfurt University of Applied Sciences ist bestrebt, dass strukturell bedingte Diskriminierungen und mittelbare Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen innerhalb der Hochschule abgebaut oder beseitigt werden.

Die Frankfurt University of Applied Sciences fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz Frankfurt University of Applied Sciences wird auf Fairness, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit sowie wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden, Führungskräfte, Forschenden, Lehrenden und Studierenden Wert gelegt. Die Persönlichkeit einer jeden Person ist zu respektieren und deren Würde zu achten. Bei Konflikten werden Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und beschritten.

Mit dieser Richtlinie wird geregelt, welche Rechte Mitglieder und Angehörige der Hochschule haben, die von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006, zuletzt geändert durch Art. 4 AGG v. 19.12.2022, betroffen sind, welche Pflichten insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen im Konfliktfall haben, welche Verfahrensabläufe einzuhalten sind und welche Sanktionen bei Verstößen erfolgen müssen.

Die Richtlinie dient zugleich der Prävention von Diskriminierung im Sinne von §12 Abs. 1 AGG.

Abschnitt 1

Leitprinzipien und Definitionen

§1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Frankfurt University of Applied Sciences nach §37 Abs. 1 und 6 des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG) vom 14.12.2021, zuletzt geändert durch Art. 8 HessHG zur Novellierung des Personalvertretungsrechts und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.03.2023.

Von Gästen, Besucher*innen sowie Mitarbeitenden von Fremdfirmen, die sich in der Frankfurt University of Applied Sciences aufhalten oder dort arbeiten, wird ein respektvoller und im Einklang mit dieser Richtlinie wertschätzender Umgang mit Mitgliedern und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences gefordert.

(2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing im Sinne des AGG von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§2 Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Möglichkeiten übernimmt die Frankfurt University of Applied Sciences die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in §1 genannten Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, sozio-ökonomischem- und Familienstatus, Aussehen, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle in §1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die Frankfurt University of Applied Sciences ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

(3) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing im Sinne des AGG zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

(4) Mitglieder der Frankfurt University of Applied Sciences mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben in besonderer Weise die Pflicht

1. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird;

2. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden;

3. Beschwerden über und Hinweise auf Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Mobbing im Sinne des AGG und Stalking nach §3 dieser Richtlinie nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Sie sollen die Betroffenen auf die internen in §7 und § 4 genannten Beratungsstellen sowie auf die Möglichkeit einer externen Beratung (§9) hinweisen.

§3 Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung

(1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines der in §2 Abs. 1 genannten Merkmale in einer bestimmten Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person, die das Merkmal nicht aufweist. Unzulässige Differenzierungskriterien sind unter anderem in Art. 1 der Verfassung des Landes Hessen sowie in §1 AGG verankert.

(2) Darüber hinaus sind auch Diskriminierungen von Mitgliedern und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences, die nicht vom AGG erfasst sind, sowie von Dienstleistenden, Gästen und Besucher*innen der Hochschule verboten.

(3) Das Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung umfasst insbesondere die folgenden teilweise auch in §3 AGG genannten Formen:

1. Die unmittelbare Benachteiligung

Sie erfasst jede Form von Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.

2. Die mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmals im Sinne von §2 Abs. 1 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. Belästigung

Eine Belästigung im Sinne dieser Richtlinie liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in §2 Abs. 1 genannten unzulässigen Differenzierungsmerkmal im 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.

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

Die Belästigung kann durch Bilder, Aushänge und dergleichen, durch Gesten und körperliche Übergriffe oder auch durch Ignorieren und Ausschließen erfolgen. Sie kann auch in sozialen Netzwerken oder Kommunikationsplattformen der Hochschule stattfinden.

4. Sexualisierte Belästigung

Eine sexualisierte Belästigung liegt vor, 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. Gewalt

Gewalt umfasst rechtswidrige tätliche Angriffe wie auch Drohungen mit einem empfindlichen Übel, die in Zusammenhang mit einer der in §2 Abs. 1 genannten Kategorien stehen.

6. Nachstellung (Stalking)

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.

7. Mobbing

Mobbing als eine Form der Diskriminierung liegt im Sinne dieser Richtlinie dann vor, wenn die Angriffe in einem Zusammenhang zu den in §2 Abs.1 dieser Richtlinie genannten Diskriminierungsdimensionen stehen.

Unter Mobbing wird nach dieser Richtlinie eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule verstanden, bei der die angegriffene

Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus einem Team, dem Arbeitsverhältnis oder dem Hochschulleben. Mobbing bedeutet daher systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikaniieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder einer Personengruppe.

Abschnitt 2

Strukturelle und präventive Maßnahmen

§ 4 Ansprechperson Antidiskriminierung nach §6 (2) HessHG

(1) Die Hochschule benennt eine Ansprechperson für Antidiskriminierung nach §6 (2) HessHG. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung ist nicht an Weisungen gebunden und wird für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt.

(2) Ihre Aufgabe ist es, auf die Beachtung der Einhaltung der Vorschriften des AGG und des HessHG in der Hochschule hinzuwirken, die Durchführung von diesbezüglichen Maßnahmen, insbesondere auch im Rahmen dieser Richtlinie, zu überwachen und die Hochschulleitung bei diesen Aufgaben zu unterstützen. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, wird sie von der Hochschule über alle Maßnahmen, die das AGG und seine Umsetzung betreffen, rechtzeitig informiert.

(3) Sie bietet Sprechstunden hinsichtlich des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule an. Sie tauscht sich regelmäßig mit Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule zum Thema Diskriminierungsschutz aus und bindet deren Expertise in die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrukturen mit ein. Sie tauscht sich regelmäßig mit den zuständigen Fachreferent*innen für Antidiskriminierung und Diversity Policies im Referat ChD aus und unterstützt sie in deren Arbeit. Sie stimmt sich mit ihnen insbesondere hinsichtlich §7 Abs. 1 dieser Richtlinie und der Ernennung neuer Erstberater*innen ab. Dies entfällt, wenn die Fachreferent*innen gleichzeitig das Amt der Ansprechperson Antidiskriminierung in Personalunion versehen.

(4) Ihr werden entsprechende Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgaben bereitgestellt. Dazu gehört auch die Möglichkeit zur Teilnahme an regionalen, nationalen und internationalen Netzwerktreffen, Tagungen und zur Fort- und Weiterbildung. Sie wird von den zuständigen Fachreferent*innen für Antidiskriminierung im Referat ChD in ihrer Arbeit unterstützt.

(5) Die Ansprechperson Antidiskriminierung wird mit ihrer Zustimmung von der Hochschulleitung ernannt. Sie muss über die notwendige Sachkenntnis und Zuverlässigkeit verfügen. Ein Interessenswiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. Sie ist hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Die Ansprechperson Antidiskriminierung wird für die Dauer von 5 Jahren bestellt. Eine einmalige oder mehrmalige Verlängerung der Amtszeit ist möglich. Sie ist organisatorisch/fachlich einem Mitglied der Hochschulleitung zugeordnet, mit dem sie sich regelmäßig zu Besprechungen/zum regelmäßigen Austausch trifft. Ein regelmäßiger Austausch zu dienstlichen Angelegenheiten mit dem*der Kanzler*in findet zusätzlich statt.

(7) Die Ansprechperson Antidiskriminierung kann nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse als Ansprechperson von dieser Funktion abberufen werden. Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(8) Die Benennung der Ansprechperson Antidiskriminierung erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle, den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand, bei der Wahl in eine Personalvertretung oder durch Rücktritt.

(9) Die Ansprechperson Antidiskriminierung darf wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung. Die Dienststelle hat auf Antrag der Ansprechperson Antidiskriminierung eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit vorzunehmen.

(10) Die Ansprechperson Antidiskriminierung kann im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Antidiskriminierungsrat einrichten. Hierzu ist der Senat im Vorfeld anzuhören.

§5 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Benachteiligungen gemäß §3 dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah zu ergreifen. Die Hochschulleitung hat ggf. Maßnahmen einzuleiten, zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden.

(2) Bei Fehlverhalten nach dieser Richtlinie sind durch die hochschul- bzw. dienst- und arbeitsrechtlich zuständigen Stellen Sanktionsmaßnahmen durchzuführen.

- 1) Bei Verstößen von Beschäftigten kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:
 - a. regulierendes formelles Gespräch;
 - b. unterstützende Mediation oder Supervision;
 - c. mündliche und/oder schriftliche Belehrung/Ermahnung; schriftliche Abmahnung;
 - d. verpflichtende Teilnahme an einer dem Einzelfall entsprechenden Weiterbildung / Sensibilisierungsmaßnahme im Bereich Antidiskriminierung;
 - e. Einleitung eines Disziplinarverfahrens;
 - f. Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen;
 - g. Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb der Hochschule;
 - h. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern

oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen einschließlich digitaler Medien Kontakt aufzunehmen;

- i. Beendigung von Abhängigkeitsverhältnissen ohne Nachteil für die betroffene Person;
- j. ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung;
- k. Strafanzeige durch die Frankfurt University of Applied Sciences.

2) Bei Verstößen durch Studierende kommen insbesondere folgende Sanktionen in Betracht:

- a. regulierendes formelles Gespräch;
- b. mündliche und/oder schriftliche Belehrung;
- c. unterstützende Mediation;
- d. Teilnahme an einer dem Einzelfall entsprechenden Sensibilisierungsmaßnahme im Bereich Antidiskriminierung;
- e. Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
- f. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen einschließlich digitaler Medien Kontakt aufzunehmen;

3) Bei Verstößen durch nebenamtliche

Lehrkräfte, Honorarkräfte, sonstige Dienstleistende, ehrenamtlich Tätige und im Ruhestand befindliche Professor*innen kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- a. regulierendes formelles Gespräch;
- b. Ermahnung;
- c. unterstützende Mediation;
- d. Teilnahme an einer dem Einzelfall entsprechenden Sensibilisierungsmaßnahme im Bereich Antidiskriminierung;
- e. Beendigung des Vertrages, keine weitere Auftragserteilung (nebenberufliche Lehrkräfte, Honorarkräfte, sonstige Dienstleistende);
- f. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen Kontakt aufzunehmen;
- g. Hausverbot, ggf. begrenzt auf bestimmte Gebäude oder Räume;
- h. Strafanzeige durch die Frankfurt University of Applied Sciences.

4) Bei Verstößen durch Gäste, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- a. Ermahnung;
- b. unterstützende Mediation;
- c. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen Kontakt aufzunehmen;
- d. Hausverbot, ggf. begrenzt auf bestimmte Gebäude oder Räume;
- e. Strafanzeige durch die Frankfurt University of Applied Sciences.

(5) Darüber hinaus sind weitere Sanktionen unter Berücksichtigung des Einzelfalls nach vorheriger Abstimmung im Beschwerdegremium möglich.

(6) Wenn das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens ist, dass kein Verstoß gegen diese Satzung, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis weiterhin belastet, kann die Hochschulleitung Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anregen und fordern.

§6 Maßnahmen zur Prävention

(1) Neu eingeschriebenen Studierenden wird bei der Einschreibung ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt. Bei den Einführungsveranstaltungen werden diese auf den Inhalt dieser Richtlinie hingewiesen.

(2) Das Gleiche gilt bei der Einstellung von Mitarbeitenden sowie der Berufung von haupt- und nebenamtlich Lehrenden. Ihnen wird ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

(3) Es wird sichergestellt, dass der Inhalt dieser Richtlinie und die Kontaktdaten der Beratungsstellen nach §7 sowie der Ansprechpersonen nach §4 für alle in §1 genannten Personen jederzeit leicht auffindbar und zugänglich sind.

(4) Es gibt regelmäßige Informationsangebote, Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule zu den Themen „AGG“, Antidiskriminierung und Vielfaltssensibilität. Es werden entsprechende Informationsmaterialien bereitgestellt.

(5) Es werden bedarfsorientiert Formate speziell für benachteiligte Zielgruppen angeboten.

(6) Zur Prävention und Verminderung von institutioneller und struktureller Diskriminierung arbeitet die Frankfurt UAS an der Berücksichtigung von Vielfaltsaspekten in allen Prozessen und Bereichen der Hochschule.

Dies betrifft u.a.

- a. Diversity und Antidiskriminierung ist in der Personalgewinnung verankert z.B. in Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren.
- b. Diskriminierungsrisiken und Vielfaltssensibilität werden bei Planungs- und Entwicklungsprojekten sowie infrastrukturellen Änderungen, wie Baumaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt.
- c. Diskriminierungsrisiken und Vielfaltssensibilität werden im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen berücksichtigt.

(7) Es gibt regelmäßig Umfragen und statistische Erhebungen zum Erleben von Benachteiligung und Diskriminierung an der Hochschule, u.a. im Rahmen der Studierenden- und der Mitarbeitendenbefragung sowie der Evaluation von Lehrveranstaltungen.

§7 Einrichtung von internen Erstberatungsstellen

(1) Die Hochschulleitung ernennt mehrere Mitglieder aus verschiedenen Bereichen der Hochschule, bei denen sich betroffene Personen über die Antidiskriminierungsrichtlinie, das AGG, weitere Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Hochschule sowie über das Beschwerdeverfahren informieren können.

Die Ernennung erfolgt auf Vorschlag der Ansprechperson Antidiskriminierung. Sie gilt für ein Jahr und kann im Einvernehmen zwischen der Ansprechperson Antidiskriminierung und der ernannten Person ohne erneuten Ernennungsprozess jährlich verlängert werden.

In begründeten Fällen, wenn keine andere Beratungsmöglichkeit gegeben ist, kann eine Beratung durch eine zu benennende Person bereits vor Ernennung durch die Hochschulleitung erfolgen. Es gelten in diesem Fall dieselben Rechte und Pflichten wie für ernannte Erstberater*innen.

Die beratenden Personen sind weisungsungebunden, werden regelmäßig geschult und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Ziel ist es, ein niedrigschwelliges Erstberatungsangebot für möglichst alle Mitglieder und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences vorzuhalten. Als Erstberater*innen fungieren qua Amt die Mitglieder des Personalrats und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Die Mitglieder des Personalrates haben jederzeit die Möglichkeit, von ihrer Funktion als Erstberater*innen zurückzutreten. Die Ernennung oder Abberufung neuer Erstberater*innen erfolgt einmal jährlich mit dem Einverständnis der zu ernennenden oder abzurufenden Person. Die Funktion als Erstberater*in erlischt automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Exmatrikulation.

(2) Personen, die die Funktion einer internen Erstberater*in wahrnehmen, werden im Umfang ihrer Tätigkeit von anderen Dienstverpflichtungen freigestellt. Reduzierungen des Lehrdeputats werden nicht gewährt.

Sie werden vor Aufnahme und während ihrer Tätigkeit für ihre Aufgabe geschult und insbesondere mit dem AGG vertraut gemacht. Falls erforderlich, erhalten sie die Möglichkeit zur Supervision. Diese Weiterbildungen werden von den zuständigen Fachreferent*innen für Antidiskriminierung im Referat ChD koordiniert.

Die Erstberater*innen berichten einmal im Jahr in anonymisierter Form und unter Wahrung des Datenschutzes an die Ansprechperson Antidiskriminierung über ihre Tätigkeit und die an sie herangetragenen Beschwerden. Die Auswertung dieser Berichte dient der Evaluation und der Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen.

Der Austausch mit Studierenden und das Engagement von Studierenden im Bereich Antidiskriminierung wird in geeigneter Weise berücksichtigt und eingebunden.

(3) Es findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Erstberater*innen untereinander in Form von mehrmals im Jahr stattfindenden Arbeitstreffen statt. Diese dienen insbesondere dem kollegialen Austausch über aktuelle Themen des Diskriminierungsschutzes, der Qualitätssicherung und der kollegialen Fallberatung.

- (4) Aufgaben der internen Erstberatungsstellen sind
1. Erstberatung für Betroffene über ihre Rechte aus dieser Richtlinie und dem AGG,
 2. Fachliche Diskriminierungsanalyse
 3. Durchführung von Mediations- oder Schlichtungsgesprächen im Sinne von Abs. 7
 4. Vermittlung der Betroffenen an spezialisierte interne und externe Beratungsstellen,
 5. Beratung und Unterstützung der Betroffenen bei der Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens, wenn die in §3 genannten Tatbestände erfüllt sind.
- (5) Die Beratung orientiert sich an den aktuellen fachlichen Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung.
- (6) Erstberater*innen dürfen eine Beratung nicht durchführen, wenn hierdurch Rollenkonflikte entstehen würden oder sie befangen sind.
- (7) Die internen Beratungsstellen bemühen sich um eine einvernehmliche und wenn möglich gütliche Lösung von Konflikten. Bei ausreichender Qualifikation und wenn keine Rollenkonflikte bestehen, können Erstberater*innen auch Interventionen durchführen. Diese können in unterschiedlichen Settings und mit unterschiedlichen Methoden erreicht werden. Hierzu gehören:
1. Mediations- oder Schlichtungsverfahren.
 2. Moderierende Gespräche.
 3. Sensibilisierungsgespräche (ggf. auch durch eine Fachberatungsstelle).
 4. Aufforderung zur Entschuldigung und/oder Beseitigung eines entstandenen Schadens.
 5. Vermittlung der betroffenen Person an Fachberatungsstellen oder Therapie.
- (8) Informationen über Betroffene und Beschuldigte sind unbedingt vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nur weitergegeben werden, sofern dies durch diese Richtlinie oder ein Gesetz ausdrücklich erlaubt ist. Dies gilt auch für anonymisierte Informationen, aus denen sich unter Umständen die Klarnamen der Beteiligten erschließen lassen.
- (9) Findet Diskriminierung statt, ohne dass Einzelpersonen individuell adressiert sind, können beobachtende dritte Personen ebenso Beschwerde einbringen.
- (10) Die Weitergabe von Informationen zu Verstößen und Beschuldigten kann im Sinne einer Beschwerde im Falle besonders schwerwiegender Verstöße mit Einwilligung der vom Übergriff unmittelbar Betroffenen eingeleitet werden, wenn wegen der Art des Verstoßes eine Beweisführung auch ohne Einbeziehung der unmittelbar Betroffenen möglich ist (z.B. Beweislast durch Vorliegen von schriftlichen Dokumenten, die als Beweis dienen können). Die Beratung durch eine spezialisierte Beratungsstelle nach §7 ist in der Regel vor einer Weitergabe der Information in Anspruch zu nehmen.
- (11) Besonders schwerwiegend sind Verstöße gegen diese Richtlinie insbesondere, wenn die betroffene Person körperlich oder psychisch schwerwiegend beeinträchtigt wurde, wenn eine Wiederholung der Übergriffe auch gegenüber anderen Personen zu befürchten ist oder wenn die

Verstöße von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgehen und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet sind. Sexualisierte Belästigungen sind darüber hinaus immer dann besonders schwerwiegend, wenn sie mit dem Hinweis auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- oder Studienleben verbunden sind.

§8 Vorgehen bei akuter Gefahr

Geht aus der Beschwerde hervor, dass für eine bestimmte Person, allgemein für Personen auf dem Gelände der Hochschule oder für Einrichtungen der Frankfurt University of Applied Sciences eine unmittelbare Gefahr droht, so müssen die Beratungs- und Beschwerdestellen die zuständigen Stellen der Hochschule und ggf. die Polizei unverzüglich informieren.

§9 Externe Beratung

(1) In Fällen, in denen eine interne Beratung nicht ausreichend ist, können Betroffene an externe Beratungsstellen empfohlen werden. Daraus möglicherweise entstehende Kosten müssen vorab mit der Hochschulleitung abgeklärt werden.

(2) Sollte es erforderlich sein, kann die Frankfurt University of Applied Sciences Rahmenverträge mit spezialisierten externen Beratungsstellen abschließen, die Betroffenen im Konfliktfall auch eine Erstberatung anbieten und sie ggf. bei der Formulierung einer Beschwerde unterstützen.

(3) Das Recht, eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen, haben auch die in §7 genannten Erstberater*innen, wenn sie mit dem Verdacht auf einen schwerwiegenden Verstoß gegen diese Richtlinie konfrontiert sind. Hierbei eventuell entstehende Kosten übernimmt die Frankfurt University of Applied Sciences nach vorheriger Absprache und unter Einbezug der fachlichen Expertise der Ansprechperson Antidiskriminierung.

Abschnitt 3

Beschwerdeverfahren und Bearbeitung von Beschwerden

§10 Erhebung der formellen Beschwerde

(1) Die in §1 genannten Personen haben jederzeit das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle (§11) zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Der beschwerdeführenden Person wird empfohlen, sich vorher von einer internen Beratungsstelle (§4 und § 7) beraten zu lassen.

(2) Die formelle Beschwerde ist schriftlich zu erheben. Möglich ist auch eine mündliche Aussage der Betroffenen Person zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle nach §11. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend erlebten Ereignisse bzw. Übergriffe sachlich und so präzise wie möglich beschreiben. Zeug*innen und gegebenenfalls Beweismittel 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) Die internen Beratungsstellen (Erstberater*innen Antidiskriminierung und Ansprechperson Antidiskriminierung) nach § 4 und § 7 unterstützen die Betroffenen auf Wunsch bei der Erstellung und Formulierung einer formellen Beschwerde.

(5) Die Beschwerde wird an die Beschwerdestelle gemäß § 11 übermittelt.

§11 Beschwerdestelle

(1) Beschwerdestelle im Sinne des §13 Abs. 1 AGG und dieser Richtlinie ist im Justizariat angesiedelt.

(2) Im Justizariat wird eine Person sowie eine Stellvertretung als mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betraute Stelle benannt und entsprechend weitergebildet. Hierzu gehört auch, dass die Gespräche diskriminierungssensibel gestaltet werden.

(3) Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, die Beschwerde unparteiisch und im Sinne des AGG zu prüfen.

(4) Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle in einem ersten Gespräch die beschwerdeführende Person über rechtliche Aspekte und über das weitere Verfahren. Sie wird auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen (§4 und §7) hingewiesen. Die Anhörung der betroffenen Person kann sich direkt an das aufklärende Gespräch anschließen, wenn die beschwerdeführende Person hiermit einverstanden ist.

(5) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt durch Befragung der Beteiligten und etwaiger Zeug*innen, durch die Einsichtnahme in Beweismittel und ggf. Ortsbesichtigungen. Dies ist in einer dafür angelegten Akte zu dokumentieren, in der auch die weiteren Schritte nach §12 (8) dokumentiert werden.

(6) Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zu der Beschwerde innerhalb von vier Wochen schriftlich zu äußern. Bei schwerwiegenden Verstößen und bei Wiederholungsgefahr kann die Beschwerdestelle die Frist auf sieben Arbeitstage verkürzen. Auf dieser Grundlage kann die Beschwerdestelle zeitnah, möglichst innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Eingang der schriftlichen Äußerung, ein persönliches Gespräch als Anhörung mit der beschuldigten Person durchführen. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Über die Anhörung wird ein Protokoll angefertigt, dem die beschuldigte Person zustimmen muss, und der Akte beigefügt.

(7) Generell gilt, dass die Beschwerde in all ihren Schritten so zeitnah wie möglich bearbeitet werden soll. Wenn Die beschuldigte Person sich nicht äußert, wird das Verfahren im Sinne des §12 fortgesetzt, es sei denn, die beschuldigt Person kann unverschuldete Gründe für das Verstreichen der Frist z.B. durch ein ärztliches Attest nachweisen.

(8) Die Beschwerdestelle übermittelt das Ergebnis der Ermittlungen dem Beschwerdegremium nach §12.

§12 Beschwerdegremium

(1) Die Hochschulleitung richtet ein Beschwerdegremium zur Bewertung der Beschwerde ein. Dieses Gremium setzt sich aus mindestens einer Person mit Fachkenntnissen im Bereich Diskriminierung sowie einer Person mit juristischem Sachverstand im Bereich Antidiskriminierung und Arbeitsrecht zusammen.

(2) Die Hochschulleitung benennt die Gremiumsmitglieder nach den oben genannten Kriterien mit deren Zustimmung. Sämtliche Gremiumsmitglieder werden entsprechend ihrer Funktion fortgebildet und es werden dem Gremium die Rahmenbedingungen zur Erfüllung seiner Aufgaben bereitgestellt.

(3) Die Ansprechperson Antidiskriminierung nach § 6 HessHG und §4 dieser Richtlinie sowie die Person, die die Funktion der Beschwerdestelle nach § 11 dieser Richtlinie erfüllt, sind beratende Mitglieder des Gremiums ohne Stimmrecht.

(4) Der Vorsitz des Beschwerdegremiums liegt bei der für die Ansprechperson Antidiskriminierung verantwortlichen Person im Präsidium.

(5) Das Gremium kann weitere geeignete Personen aus der Hochschule hinzuziehen, z.B. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, eine*n Vertreter*in des Personalrats und /oder von HR.

Auf Antrag der betroffenen und/oder beschuldigten Person ist das Gremium um eine Person aus dem Bereich der Frauen - und Gleichstellungsbeauftragten und/oder einen*eine Vertreter*in des Personalrats und/oder aus dem Bereich der Schwerbehindertenvertretung zu erweitern. Diese Personen haben kein Stimmrecht.

Das Gremium ist zum Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen so klein wie möglich zu halten und zu strenger Verschwiegenheit auch über die Tätigkeit hinaus verpflichtet.

(6) Das Beschwerdegremium prüft die Rechtslage. Dabei kann externe Expertise herangezogen werden. Hierzu ist die Forderung nach externer Expertise durch ein Gremiumsmitglied ausreichend.

Das Gremium führt eine fachliche Diskriminierungsanalyse durch und schlägt der Hochschulleitung daraufhin das weitere Vorgehen und Maßnahmen gemäß §5 vor. Unterschiedliche Positionen werden dabei deutlich gemacht.

(7) Es wird eine Stellungnahme verabschiedet, in der insbesondere die in Absatz 3 genannten Inhalte und Positionen enthalten sind. Abweichende Auffassungen innerhalb des Gremiums sollen dabei dargestellt werden.

(8) Die Hochschulleitung überprüft die Aktenlage und die vorgeschlagenen Maßnahmen und

entscheidet unverzüglich und unter Beachtung der gesetzlichen Fristen über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen nach §5 und sorgt für deren Umsetzung.

- (9) Das Beschwerdegremium wird über die Entscheidung und deren Begründung informiert.
- (10) Soweit möglich, wird die beschwerdeführende Person über den Ausgang des Verfahrens informiert. Die beschwerdeführende Person kann auf Wunsch auf die Mitteilung des Ergebnisses verzichten.
- (11) Die Beschwerdestelle dokumentiert den gesamten Verfahrensablauf des Beschwerdeverfahrens. Sie hat im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen aufzubewahren. Die Unterlagen sind geschützt gegen den Zugriff anderer Personen aufzubewahren.
- (12) Die beschwerdeführende Person sowie die beschuldigte Person dürfen bis zur Beendigung des Verfahrens keine Funktion innerhalb des Beschwerdeverfahrens wahrnehmen.
- (13) Beschwerdeführende Personen dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer*innen und Zeug*innen der betroffenen Person.
- (14) Wenn die beschuldigte Person die betroffene Person in Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren unter Druck setzt, bedroht oder belästigt, gilt dies als besonders schwerer Verstoß gegen diese Richtlinie.
- (15) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche Verfolgung nicht aus.

§ 13 Aktualisierung der Richtlinie

Diese Richtlinie wird regelmäßig aktualisiert und an gesetzliche und fachliche Anforderungen angepasst.

§14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Frankfurt University of Applied Sciences veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Studierende erhalten sie bei der Immatrikulation als Merkblatt. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Frankfurt University of Applied Sciences in Kraft.