

ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE



Hochschule für Musik
und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main vom 29.01.2019

Amtliche Bekanntmachungen
der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

Veröffentlichungsnummer: 78/2019

In Kraft getreten am: 08.02.2019

Richtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main

Inhalt

Präambel.....	3
§ 1 Ziele	3
§ 2 Anwendungsbereich	3
§ 3 Begriffsbestimmungen	3
§ 4 Benachteiligungsverbot	4
§ 5 Prävention.....	4
§ 6 Beratungsangebot	5
§ 7 Beschwerderecht.....	5
§ 8 Beschwerdestelle	5
§ 9 Beschwerdeverfahren	6
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen	6
§ 11 Berichtswesen und Evaluation	7
§ 12 In-Kraft-Treten.....	7

Präambel

Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf vertrauensvollen Umgang und respektvolles und wertschätzendes Handeln. Sie hat sich in ihrem Leitbild verpflichtet, aktiv gegen Diskriminierung, Mobbing und Machtmissbrauch vorzugehen.

Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zurückgesetzt wird oder einen Nachteil erfährt.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Anwendung finden sowie gegenüber und zugunsten Gästen der Hochschule, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie stellt ein Informations- und Beratungsangebot sicher und eröffnet betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zur Prävention und ermöglicht ihr sanktionierende Maßnahmen.

§ 1 Ziele

(1) Die Hochschule schützt ihre Mitglieder, Angehörige und Gäste vor Diskriminierung. Sie verpflichtet sie zu einem partnerschaftlichen Miteinander. Sie duldet keinen Missbrauch von Verantwortung, die sich aus Entscheidungsbefugnissen ergibt.

(2) Ziel der Richtlinie ist, jede Benachteiligung, insbesondere aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 32 HHG.

(2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 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 insbesondere (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 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn ein in § 1 genannter Grund nicht vorliegt, die benachteiligende Person jedoch von dessen Vorliegen ausgeht.

(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 und Missbrauch von Macht zu verhindern. Die Verantwortung für die Umsetzung aller Präventivmaßnahmen trägt im Bereich der Lehre die Präsidentin oder der Präsident, in allen anderen Bereichen die Kanzlerin oder der Kanzler. Sie können diese Verantwortung auf Dekane und Abteilungsleitungen delegieren.

Die Hochschulleitung benennt eine Antidiskriminierungsbeauftragte oder einen Antidiskriminierungsbeauftragten. Diese oder dieser koordiniert die präventiven Maßnahmen und wirkt auf deren Durchführung hin. Diese oder dieser informiert die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule kontinuierlich und organisiert Schulungen.

An der Hochschule sind, bedingt durch die Studieninhalte, körperliche Handlungen und körperliche Nähe im Unterricht sowie im Proben- und Vorstellungsprozess alltäglich. Die Studierenden und Lehrenden werden über den Umgang mit Körperlichkeit und für das Aufzeigen von Grenzen sensibilisiert. Dabei tragen Lehrende besondere Verantwortung, Grenzen zu thematisieren, zu setzen und zu akzeptieren.

Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte erstellt eine Handreichung zum Umgang mit körperlicher Nähe.

§ 6 Beratungsangebot

(1) Die Hochschule stellt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsangebote zur Verfügung und schult die damit befassten Personen.

Hochschulinterne Beratung können folgende Stellen anbieten:

Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte, zentrale und dezentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Vertrauensdozentin.

Die Hochschule benennt zudem Vertrauensstudierende im Bereich der Antidiskriminierung, damit diese eine Beratung von Studierenden für Studierende anbieten können.

Betroffenen ist angeraten, zudem Unterstützung von Anwesenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzufordern.

(2) 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 innerhalb der Hochschule der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.

(3) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.

(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.

Eine Beratung stellt noch keine Beschwerde dar. Maßnahmen und Sanktionen gem. § 10 können deshalb aufgrund einer Beratung nicht ergriffen werden, hierzu ist eine förmliche Beschwerde gem. § 9 erforderlich.

(5) Die Hochschule ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit.

(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, 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 Zeugen/Zeuginnen der betroffenen Person.

Es ist nicht erforderlich, vor Erhebung der Beschwerde eine Beratungsstelle gem. § 6 aufzusuchen. Betroffenen Personen steht es frei, nur eine Beratung in Anspruch zu nehmen, direkt eine Beschwerde zu erheben oder die Beschwerde erst nach erfolgter Beratung zu erheben.

§ 8 Beschwerdestelle

Die zuständige Beschwerdestelle ist die juristische Referentin oder der juristische Referent der Hochschule.

Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich u.a. an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, den Personalrat, Dekaninnen und Dekane sowie Vorgesetzte zu wenden, die die betroffene Person an die Beschwerdestelle weiterverweist.

§ 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 Beschwerde führenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Auf Wunsch der Beschwerde führenden Person kann dabei eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende 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 Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundene Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt bzw. deren Aussagen vorgelegt 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 in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und die Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.

(4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt.

(5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, spätestens jedoch innerhalb eines Monats ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, durch. Auf deren Wunsch, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

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

(7) Die Beschwerdestelle gibt die Beschwerde über die Kanzlerin oder die Kanzler an die Präsidentin oder den Präsidenten weiter, teilt das Ergebnis ihrer rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

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

§ 10 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 des Beschwerdegegners ab.

Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

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

- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Exmatrikulation gemäß § 59 Abs. 3 HHG

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte und die Beratungsstellen berichten mindestens einmal jährlich der Hochschulleitung über ihre Tätigkeit.

Die Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich der Hochschulleitung über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

Antidiskriminierungsbeauftragte, Beratungsstellen und Beschwerdestelle stellen einen regelmäßigen 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 Bekanntmachungen auf der Webseite der Hochschule in Kraft.

Frankfurt am Main, den 31.01.2019

gez.

Prof. Elmar Fulda

Präsident der

Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main