

Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule Stralsund

beschlossen durch den Senat am 23.05.2023

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Ziele

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Diskriminierungsschutz und Prävention

§ 5 Ansprechperson für Antidiskriminierung

§ 6 Beratung

§ 7 Beschwerde

§ 8 Schutz der beteiligten Personen

§ 9 Berichtswesen

§ 10 Inkrafttreten

Präambel

Die Hochschule Stralsund fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung bzw. Verwaltung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt gemäß ihres Leitbildes Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Hierzu fordert sie alle Mitglieder und Angehörige auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Die Persönlichkeit einer jeden Person ist zu respektieren und ihre Würde zu achten. Bei Konflikten werden Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und beschritten.

Entsprechend des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) berücksichtigt die Hochschule Stralsund die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und trägt im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt und diskriminierungsfrei im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Das Geschlechterverständnis der Hochschule Stralsund schließt neben Männern und Frauen auch alle non-binären Identitäten ein.

Mit dieser Richtlinie soll der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Stralsund angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Anwendungsbereich des AGG nicht erfasst sind.

§ 1 Ziele

- (1) Die Richtlinie dient dem Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing an der Hochschule Stralsund.
- (2) Ziel der Richtlinie ist es, Benachteiligungen insbesondere aufgrund zugeschriebener, angenommener oder tatsächlicher im § 1 AGG genannten schützenswerten Merkmale zu verhindern oder zu beseitigen. Für weitere im Hochschulkontext relevante Zuschreibungen bzw. Lebenssituationen wie soziale Herkunft oder Fürsorgeverantwortung findet die Richtlinie gleichermaßen Anwendung.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne der §§ 4, 5 der Grundordnung der Hochschule Stralsund.
- (2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Es gelten die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG:
 - a) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
 - b) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG 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.
 - c) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG 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.
 - d) 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.
 - e) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 AGG genannten Grund gilt als Benachteiligung durch die anweisende Person.
- (2) Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z.B. Verleumdungen, abwertende Äußerungen oder herabwürdigende Gesten,

Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Gründe stehen.

(3) Auch Verhaltensweisen, die von den Betroffenen als systematische unwürdige oder verletzende Behandlung (Mobbing) oder als wiederholtes Nachstellen (Stalking) eingestuft werden, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im Sinne des Abs. 1 darstellen.

§ 4 Diskriminierungsschutz und Prävention

(1) Alle in § 2 Abs. 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die Hochschule Stralsund ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

(2) Die Hochschule Stralsund ergreift präventive Maßnahmen, um ungerechtfertigte Benachteiligungen, Belästigung oder Mobbing zu verhindern. Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule und ihre Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule
- regelmäßige Informations- und Fortbildungsangebote für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule
- die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei der Studiengangsentwicklung

§ 5 Ansprechperson für Antidiskriminierung

(1) Die Ansprechperson für Antidiskriminierung der Hochschule Stralsund wird durch das Rektorat für eine bestimmte Zeit eingesetzt.

(2) Die Ansprechperson für Antidiskriminierung berät hochschulintern zu konstruktiven Ansätzen im Umgang mit Diskriminierung und Mobbing an der Hochschule. Sie erarbeitet Instrumente für einen präventiven, strategischen und nachhaltigen Diskriminierungsschutz und fördert die Bewusstseinsbildung der Hochschulöffentlichkeit in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.

(3) Sie unterstützt, berät und informiert Mitglieder und Angehörige der Hochschule vertraulich bezüglich eigener Handlungs- und Schutzmöglichkeiten und bei der Entscheidung, ob Betroffene eine Beschwerde einreichen wollen. Sie hat die Aufgabe, eine gütliche Einigung zwischen den Konfliktparteien anzustreben.

§ 6 Beratung

(1) Die Beratung dient der Unterstützung von Betroffenen, Beteiligten und Beschuldigten. Sie besteht aus dem Erstkontakt bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung und möglichen weiteren Schritten. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind:

- Unterstützung bei der Umsetzung der eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten
- Verweis nach Bedarf an interne und externe Beratungsangebote, z.B. zu einer psychosozialen Beratungsstelle

- Veranlassung von gemeinsamen Gesprächen
- Einbeziehung weiterer Stellen entlang eines sinnvollen Konfliktlöseprozesses
- Beschwerdeverfahren nach § 7

(2) Der Erstkontakt bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung kann durch die betroffene Person oder anonym unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens erfolgen.

§ 7 Beschwerde

(1) Die formelle Beschwerde ist an das Justizariat der Hochschule zu richten. Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG ist ebenfalls das Justizariat. Für Beschwerden im Sinne des § 13 AGG gilt das gleiche Verfahren.

(2) Die Beschwerde wird entweder schriftlich oder mündlich zur Niederschrift durch die betroffene Person bei der Beschwerdestelle eingereicht. Im Falle einer Niederschrift wird diese der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und Unterschrift vorgelegt. Die Beschwerde enthält die Beschreibung der als benachteiligend oder diskriminierend empfundenen Ereignisse bzw. Übergriffe.

(3) Zeug*innen und Beweismittel werden, wenn vorhanden, von der Beschwerde führenden Person benannt. Sie gibt Auskunft über weitere informierte Personen oder Stellen. Sie teilt ebenfalls mit, ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Die Beschwerdestelle informiert die Beschwerde führende Person über mögliche rechtliche Aspekte und das weitere Vorgehen. Sie weist ebenfalls auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hin.

(5) Nach Eingang der formellen Beschwerde fordert die Beschwerdestelle die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern und/oder bittet um ein persönliches Gespräch. Die Beschwerdestelle befragt Zeug*innen und prüft Beweise, falls solche benannt wurden. Alle festgestellten Sachverhalte und Anhörungen werden dokumentiert. An den Gesprächen können Interessenvertretungen oder Vertrauenspersonen der Beteiligten teilnehmen.

(6) Nach Klärung des Sachverhalts teilt die Beschwerdestelle dem Rektorat das Ergebnis der Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Sie informiert die beteiligten Personen über das Ergebnis des Prüfungsverfahrens.

(7) Das Rektorat entscheidet über weitere zweckmäßige, erforderliche, geeignete und angemessene Maßnahmen.

§ 8 Schutz der beteiligten Personen

(1) Die einzelnen Beratungs- und Beschwerdevorgänge, insbesondere die Identitäten der beteiligten Personen, sind vertraulich zu behandeln. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden in den Beratungs- bzw. Informationsgesprächen transparent gemacht.

(2) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person in Folge der Beschwerde keine Nachteile entstehen.

(3) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen.

Gleiches gilt für Weigerungen, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwiderlaufen.

(4) Zu jedem Zeitpunkt des Beratungs- oder Beschwerdeverfahrens steht es allen Beteiligten frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

§ 9 Berichtswesen

Die Ansprechperson für Antidiskriminierung und die Beschwerdestelle der Hochschule berichten mindestens einmal jährlich dem Rektorat und dem Senat über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum Juli 2023 nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.