

Anti- diskriminierungs- richtlinie

DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG

INHALT

	PRÄAMBEL	5
1.	GELTUNGSBEREICH	7
2.	VERBOT VON BENACHTEILIGUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT	7
2.1	Verbot der Benachteiligung aufgrund bestimmter Merkmale	8
2.2	Schützenswerte Merkmale	8
2.3	Spezifische Benachteiligungsformen	9
2.3.1	Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung	9
2.3.2	Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe	10
2.3.3	Anweisung zur Benachteiligung	10
2.3.4	Verweigerung angemessener Vorkehrungen (Behinderung/Inklusion)	10
2.4	Belästigung und Gewalt	10
2.4.1	Sexualisierte, sexistische oder rassistische Belästigung oder Gewalt	11
2.4.2	Stalking	12
2.4.3	Mobbing	12
2.5	Positive Maßnahmen (Nachteilsausgleich)	13

3. PRÄVENTION 13

3.1 Information 13

3.2 Sensibilisierung und Empowerment 14

3.3 Qualifizierung, Schulung, Fort- und Weiterbildung 14

3.4 Diskriminierungsschutz und Barrierefreiheit auf dem Hochschulgelände 15

3.5 Evaluation und Qualitätsentwicklung 15

4. BERATUNG IN DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN 16

4.1 Anlauf- und Beratungsstellen 16

4.1.1 Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung 17

4.2 Aufgaben und Arbeitsgrundsätze der Anlauf- und Beratungsstellen 18

4.2.1 Vertraulichkeit 18

4.2.2 Niedrigschwelligkeit und Infrastruktur 19

4.2.3 Dokumentation und Evaluation 19

5. BESCHWERDESTELLE UND BESCHWERDEVERFAHREN 20

5.1 AGG-Beschwerdestelle 20

5.2 Das Beschwerdeverfahren 21

5.2.1 Einreichung einer Beschwerde 21

5.2.2 Prüfung der Beschwerde 21

5.2.3 Empfehlung für das weitere Vorgehen 22

5.2.4 Dokumentation und Evaluation 23

5.2.5 Hinweise zum Beschwerdeverfahren 23

INHALT

6.	MAßNAHMEN ZUM DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND SANKTIONEN	23
-----------	--	-----------

6.1	Formelles Aufklärungsgespräch	24
-----	-------------------------------	----

6.2	Weitere Maßnahmen und Sanktionen	25
-----	----------------------------------	----

7.	INKRAFTTRETEN	25
-----------	----------------------	-----------

	ANLAGEN	26
--	----------------	-----------

Anlage 1	Schematische Darstellung des Beratungswegs an der HAW Hamburg	26
----------	--	----

Anlage 2	Schematische Darstellung des Beschwerdeverfahrens an der HAW Hamburg	28
----------	---	----

PRÄAMBEL

Der Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz verpflichtet den Staat zur Gleichbehandlung aller Menschen. Gleichzeitig verbietet er, ebenso wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt aufgrund bestimmter schützenswerter Merkmale. Das Hamburgische Hochschulgesetz fordert von Hochschulen weiterhin, ein diskriminierungsfreies Studium und eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit sicherzustellen.

Als Hochschule des sozialen Aufstiegs sieht sich die HAW Hamburg in der besonderen Pflicht, Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit zu fördern, sowohl innerhalb der eigenen Hochschule als auch gesamtgesellschaftlich durch wissenschaftliche Diskurse und Forschung. Die HAW Hamburg sieht sich außerdem in der Verantwortung, einen Kulturwandel zur gegenseitigen ausdrücklichen Wertschätzung am Arbeits- und Studienort Hochschule aktiv zu betreiben.

Für die HAW Hamburg bedeutet dies einerseits, diskriminierende Strukturen und Prozesse zu beseitigen und diskriminierendem Verhalten, Belästigung oder Gewalt entschieden entgegenzutreten. Mit dieser Antidiskriminierungsrichtlinie richtet die HAW Hamburg daher verbindliche Verfahren zum Vorgehen in Diskriminierungsfällen ein und zeigt Verfahrensabläufe sowie Handlungsmöglichkeiten auf. Diese Richtlinie ist damit auch eine Antwort auf Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe, die in bundesweiten und HAW Hamburg internen Erhebungen und Erfahrungsberichten deutlich werden.

Besondere Bedeutung für eine nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit an der HAW Hamburg kommt andererseits der Diskriminierungsprävention zu. Die Richtlinie schafft wichtige Voraussetzungen, um Diskriminierung vorzubeugen. Dazu gehört unter anderem, Betroffene und Zeug*innen zu ermutigen, erlebte und beobachtete Diskriminierung anzuzeigen. Eine offene Haltung durch Führungspersonen sowie Anlauf- und Beratungsstellen, aber auch unter Studierenden und Beschäftigten ist dafür grundlegend. Dazu gilt es, alle Hochschulmitglieder für Diskriminierung zu sensibilisieren.

Alle Mitglieder und Angehörigen der HAW Hamburg sind dazu aufgefordert, eine diskriminierungsfreie Zusammenarbeit zu ermöglichen und zu fördern. Personen mit Leitungs-, Betreuungs- und Bildungsaufgaben tragen hier, aufgrund ihrer Position innerhalb von hierarchischen Strukturen und den daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnissen, eine besondere Verantwortung. Sie gehen aktiv gegen diskriminierendes Verhalten in ihrem Verantwortungsbereich vor und erhalten mit dieser Richtlinie eine wichtige Hilfestellung.

1.

GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule gemäß § 2 und § 3 der Grundordnung der HAW Hamburg.

Diese Richtlinie findet ebenfalls Anwendung bei Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 dieses Abschnitts gehört.

Als Dritte gelten bspw. das Reinigungs- und Sicherheitspersonal, Besucher*innen von Veranstaltungen, das Studierendenwerk Hamburg und weitere Kooperationspartner*innen.

Die Richtlinie greift ebenfalls bei Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt gegen oder durch Mitglieder und Angehörige der HAW Hamburg bei Hochschulveranstaltungen außerhalb des Hochschulgeländes, im elektronischen Schriftverkehr und in digitalen Räumen.

2.

VERBOT VON BENACHTEILIGUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt im Geltungsbereich nach 1., die mit einem oder mehreren der in 2.2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, sind verboten. Aspekte spezifischer Formen von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt, wie bspw. Mobbing, sexuelle Belästigung oder Stalking, sind strafrechtlich relevant und können angezeigt und strafrechtlich verfolgt werden.

Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, nicht das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.). Bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und Sanktionen nach 6. ist dieser Kontext jedoch einzu-beziehen.

2.1

VERBOT DER BENACHTEILIGUNG AUFGRUND BESTIMMTER MERKMALE

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines schützenswerten Merkmals nach 2.2 eine weniger angemessene Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

2.2

SCHÜTZENSWERTE MERKMALE

Das AGG definiert schützenswerte Merkmale und verbietet Benachteiligung aus diesen Gründen:

- ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibungen
- geschlechtliche Identität (umfasst auch z. B. trans* und inter* Personen)
- Religion oder Weltanschauung (umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)
- Behinderung und chronische Krankheiten (dauerhaft, sichtbar und unsichtbar, z. B. Sinnes- oder Mobilitätsbeeinträchtigung, chronisch-somatische Erkrankungen, Teilleistungsstörungen, psychische Erkrankung)
- Lebensalter
- sexuelle Orientierung

Aus Gründen der besonderen Relevanz für den Hochschulkontext im Allgemeinen sowie der HAW Hamburg im Besonderen werden die schützenswerten Merkmale nach dem AGG um die folgenden Merkmale ergänzt:

- soziale Herkunft bzw. sozialer Status (z. B. Bildungsstand, Einkommen, Erwerbsstatus und/oder Beruf der betroffenen Person bzw. ihrer Eltern)

- Familienstatus (z. B. (nicht) verheiratet, Betreuungs- und Pflegeaufgaben)
- Nationalität und Staatsangehörigkeit
- äußere Erscheinung (z. B. Gewicht, Kleidung, Auftreten, Sprache)

Grundlage für diese Erweiterung der Merkmale sind Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die erweiterten Merkmale haben keine rechtlichen Konsequenzen nach dem AGG. Betroffene können sich dennoch zwecks Unterstützung und Lösungsfindung an die Anlauf- und Beratungsstellen der HAW Hamburg (s. 4.1) wenden. Für die Dokumentation von Diskriminierungsfällen und zur (Weiter-)Entwicklung von Präventionsmaßnahmen ist die Merkmalerweiterung zusätzlich von Bedeutung.

2.3

Spezifische Benachteiligungsformen

Benachteiligung kann sich sowohl in individuellen Handlungen und Interaktionen sowie in Strukturen und Prozessen von Hochschulen zeigen. Spezifische Formen von Benachteiligung sind:

2.3.1

Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in 2.2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erhält, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Absatz 1 Satz 1 AGG).

Auch scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten, können sich in der Praxis in manchen Fällen aus in 2.2 genannten Gründen benachteiligend auf bestimmte Personen(gruppen) auswirken. Dann liegt eine mittelbare Benachteiligung vor (§ 3 Absatz 2 AGG).

2.3.2

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Benachteiligung kann gleichzeitig aufgrund mehrerer schützenswerter Merkmale erfolgen (§ 4 AGG). Benachteiligungsgründe nach 2.2 sollten daher als ineinander verschränkt betrachtet werden.

2.3.3

Anweisung zur Benachteiligung

Eine Anweisung zur Benachteiligung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt (z. B. beauftragt, delegiert), das eine andere Person aus in 2.2 genannten Gründen benachteiligt oder benachteiligen kann (§ 3 Absatz 5 AGG).

2.3.4

Verweigerung angemessener Vorkehrungen (Behinderung/Inklusion)

Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können (Artikel 5 Abschnitt III UN-BRK). Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt eine Diskriminierung dar.

Die Vorkehrungen dürfen jedoch keine unverhältnismäßige Belastung für die HAW Hamburg darstellen. Angemessene Vorkehrungen sind beispielsweise Assistenzen und Gebärdensprachdolmetschen, die Bereitstellung von Lehrmaterialien als barrierefreie elektronische Dateien für sehbehinderte Studierende, die Zulassung technischer Hilfsmittel, Prüfungsmodifikationen oder Zeit- und Fristverlängerungen.

2.4

BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der belästigten Person verletzt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Gewalt meint den körperlich oder auch psychisch wirkenden Zwang, der durch Kraft oder ein sonstiges Verhalten entsteht. Ziel ist es, die freie Willensbildung und -betätigung der anderen Person unmöglich zu machen oder zu beeinträchtigen.

2.4.1

Sexualisierte, sexistische oder rassistische Belästigung oder Gewalt

Sexualisierte Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (§ 3 Absatz 4 AGG). Die Unerwünschtheit besteht auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern.

Als sexualisierte Gewalt werden u. a. Handlungen wie Bedrohung, Nötigung oder Vergewaltigung bezeichnet, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen.

Sexualisierte, sexistische oder rassistische Belästigung oder Gewalt umfasst beispielsweise folgende verbale, nonverbale oder tätliche Handlungen:

- Aushängung, Verbreitung oder Zeigen von Bildern sexistischen oder rassistischen Inhalts (z. B. mittels Poster, Mobiltelefone, Bildschirmschoner, Kalender, Software, Lehrinhalt)
- sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Campus
- Kopieren, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographisch oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule (außerhalb einer kritischen bzw. wissenschaftlichen Auseinandersetzung)
- sexistische oder rassistische beleidigende Äußerungen und Anrede von Personen (z. B. sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen, deren Verhalten oder deren Körper)
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung sowie körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

2.4.2

Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, z. B.:

- E-Mails, Telefonanrufe, SMS und Nachrichten auf dem Anrufbeantworter
- unerwünschte „Liebesbezeugungen“
- Cyber-Stalking
- Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers
- Anwesenheit sowie Verfolgen und Auflauern
- Falschbeschuldigung
- Ausfragen des Bekanntenkreises
- Sachbeschädigung
- Beleidigung
- Verleumdung
- Bedrohung
- Nötigung

Stalking wird als Straftatbestand der Nachstellung (§ 238 StGB) geahndet.

2.4.3

Mobbing

Unter Mobbing ist zielgerichtetes systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Mobbing kann sich u. a. in folgenden verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten
- Cyber-Mobbing
- Systematisches Zurückhalten und Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen und Kontakten
- Ausschluss aus Gesprächen
- Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung
- Bedrohung
- Nötigung
- Demütigung vor Anderen
- Absichtliches Herbeiführen von Stress
- Anzweifeln bzw. Unterstellen von Krankheiten
- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

2.5

POSITIVE MAßNAHMEN (NACHTEILSAUSGLEICH)

Von Diskriminierung im Sinne der Benachteiligung zu unterscheiden sind sogenannte positive Maßnahmen: Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in 2.2 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG).

3.

PRÄVENTION

Die HAW Hamburg verpflichtet sich im Bereich Antidiskriminierung zur Entwicklung von Präventionsmaßnahmen. Die Maßnahmen werden regelmäßig geprüft und nach Bedarf angepasst, überarbeitet oder neu entwickelt. Es können thematische Schwerpunkte gesetzt werden. Die Präventionsmaßnahmen umfassen folgende Bereiche:

3.1

INFORMATION

Die Richtlinie ist allen neuen Mitgliedern und Angehörigen der HAW Hamburg nach 1. bekanntzugeben (z. B. als Druckexemplar oder in digitaler Form sowie auch in englischer Sprache). Die Information über die Richtlinie an Studienbewerber*innen und Studierende erfolgt durch das Studierendensekretariat. Für alle anderen Mitglieder und Angehörigen (einschließlich abgelehnter Bewerber*innen) erfolgt diese Information durch den Personalser-

vice. Weitere Informationen zum Thema Diskriminierung werden (zukünftigen) Mitgliedern und Angehörigen der HAW Hamburg sowie nach Möglichkeit auch Dritten verständlich aufbereitet zugänglich gemacht (z. B. Webseite der HAW Hamburg). Es finden regelmäßig (mindestens einmal pro Jahr) Infoveranstaltungen zur Antidiskriminierungsrichtlinie und den entsprechenden Anlauf- und Beratungsstellen statt.

3.2 SENSIBILISIERUNG UND EMPOWERMENT

Die Hochschule entwickelt unterschiedliche Angebote zur Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen für Diskriminierungsthemen (u. a. Broschüren, Webseite, Veranstaltungen, Kampagnen). Außerdem legt sie besonderen Wert darauf, Angebote für das Empowerment von Betroffenen zu schaffen.

3.3 QUALIFIZIERUNG, SCHULUNG, FORT- UND WEITERBILDUNG

Die HAW Hamburg bietet ihren Mitgliedern und Angehörigen Fort-/ Weiterbildungsangebote zu Antidiskriminierung, Gender und Diversity. Die Entwicklung bzw. Empfehlung der Fort- und Weiterbildungsangebote sowie deren Umsetzung liegt beim Personalservice mit Beratung durch interne Beauftragte und Organisationseinheiten sowie externe Organisationen. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind aufgefordert, sich regelmäßig zu Antidiskriminierung, Gender und Diversity fort- bzw. weiterzubilden. Anträge auf Fort- und Weiterbildung zu diesen Themen werden durch Dienstvorgesetzte, den Personalservice und den Personalrat unterstützt. Eine besondere Verantwortung zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung kommt den Anlauf- und Beratungsstellen sowie Beschäftigten mit Leitungs-, Betreuungs- und Bildungsaufgaben zu. Im Bereich der Personalentwicklung und -auswahl strebt die HAW Hamburg an, den Nachweis von Gender- und Diversitysensibilität bei der Besetzung von Führungspositionen zu berücksichtigen.

3.4

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND BARRIEREFREIHEIT AUF DEM HOCHSCHULGELÄNDE

In regelmäßigen gemeinsamen Begehungen und Besprechungen mit den Gleichstellungsbeauftragten (§ 87, § 89 Absatz 6 HmbHG sowie § 18 HmbGleIG) und der Stabsstelle Gleichstellung, der*dem Behindertenbeauftragten (§ 88 HmbHG), der*dem Inklusionsbeauftragten, der Arbeitgeberin, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX, der Betriebseinheit Arbeitsschutz-, Konflikt- und Umweltmanagement und anderen zuständigen Funktionsträger*innen (z. B. Präsidium, Dekan*innen, Departmentleitungen) werden Verbesserungsmaßnahmen zum Diskriminierungsschutz und zur Barrierefreiheit erörtert.

3.5

EVALUATION UND QUALITÄTSENTWICKLUNG

Die HAW Hamburg strebt eine Professionalisierung und Weiterentwicklung ihrer Antidiskriminierungsbemühungen an. Dazu sind die im Folgenden genannten Aufgaben auf eine oder mehrere Personen zu verteilen. Das Präsidium benennt entsprechende Person/en und stellt Ressourcen zur Realisierung folgender Aufgaben zur Verfügung:

- Entwicklung von Informationsmaterialien zu Diskriminierung ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg
- Entwicklung und Kommunikation eines professionellen Verständnisses von Beratung zu Diskriminierung
- Sammlung der Dokumentationen von Diskriminierungsfällen und Präsentation von Erkenntnissen gegenüber dem Präsidium und dem Hochschulsenat der HAW Hamburg
- Evaluation der Beratung in Diskriminierungsfällen und des Beschwerdeverfahrens sowie Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung gegenüber dem Präsidium und dem Hochschulsenat der HAW Hamburg
- Beratung von internen Stellen der HAW Hamburg zur Entwicklung und Umsetzung von Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen (insbesondere Trainings)
- Vernetzung der Anlauf- und Beratungsstellen in Diskriminierungsfällen zur gemeinsamen Qualitätsentwicklung

4.

BERATUNG IN DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN

Alle Mitglieder und Angehörigen der HAW Hamburg nach 1. haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule (s. 4.1) beraten zu lassen, wenn sie Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt nach 2. selbst erleben, beobachten oder dazu angewiesen werden.

4.1 ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN

Zu den Anlauf- und Beratungsstellen zählen derzeit:

- Allgemeiner Studierendenausschuss (§ 102 HmbHG)
- Behindertenbeauftragte*r (§ 88 HmbHG)
- Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement
- Familienbüro
- Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (§ 18 HmbGleiG)
- Gleichstellungsbeauftragte zentral für den wissenschaftlichen Bereich bzw. der Fakultät (§ 87 bzw. § 89 Absatz 6 HmbHG)
- Inklusionsbeauftragte*r der Arbeitgeberin (§ 181 SGB IX)
- Konfliktlots*innen
- Peer-to-Peer-Beratung für Studierende mit psychischen Problemen
- Personalrat
- Psychologische und Zentrale Studienberatung
- Schwerbehindertenvertretung (§§ 177–180 SGB IX)
- Vertrauensstelle
- Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung (s. 4.1.1)

Es steht dem Präsidium frei, weitere Anlauf- und Beratungsstellen zu benennen.

Mitglieder und Angehörige der HAW Hamburg haben auch die Möglichkeit, sich in Fällen von Benachteiligung, Belästigung und Gewalt an die Hochschulleitung, Dekan*innen, Departmentleitungen sowie Vorgesetzte zu wenden.

Die Einsetzung und die Aufgaben der „Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung“ an der HAW Hamburg werden hier festgelegt und daher im Folgenden ausgeführt.

4.1.1

Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung

Von sexualisierter Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich an speziell geschulte Vertrauenspersonen wenden. Diese „Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung“ handeln im Auftrag der Betroffenen im Sinne einer parteilichen Begleitung bei Gesprächen mit den Dienstvorgesetzten oder weiteren Akteur*innen.

Für die Vertrauenspersonen gelten alle Aufgaben und Arbeitsgrundsätze nach 4.2. Außerdem nehmen sie in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich, den Gleichstellungsbeauftragten für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal und dem Personalrat der Hochschule noch folgende Aufgaben wahr:

Vermittlung von Kontakten zu juristischer und psychologischer Beratung, Information über aufsichtsrechtliche Anzeigeverfahren, straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten und Konsequenzen sowie Kooperation mit Beratungsstellen gegen sexualisierte Belästigung oder Gewalt und mit entsprechenden Einrichtungen anderer Hochschulen.

Das Präsidium der HAW Hamburg benennt für drei Jahre auf Widerruf im Einvernehmen mit dem Personalrat und auf Vorschlag des Senatsausschusses für Gleichstellung und Diversity mindestens drei Vertrauenspersonen, darunter mindestens 2/3 Frauen, inter* oder trans* Personen. Die Stabsstelle Gleichstellung stellt eine Liste von Kandidat*innen auf.

4.2

Aufgaben und Arbeitsgrundsätze der Anlauf- und Beratungsstellen

In Fällen von erlebter, beobachteter oder angewiesener Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt bieten die Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb der HAW Hamburg Information, Unterstützung und Beratung. Sie zeigen Handlungsmöglichkeiten im Sinne der betroffenen Person auf. Insbesondere bei schwerwiegenden Verstößen fordern sie zuständige Funktionsträger*innen (z. B. Präsidium, dienstrechtlich vorgesetzte Personen, Dekan*innen sowie Departmentleitungen) auf, sofortige Schutzmaßnahmen und Interventionen (z. B. Sanktionen) einzuleiten. Weiterhin unterstützen sie bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle (s. 5.) aufgrund von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt eingereicht werden soll. Als Anlaufstellen verweisen sie ggf. an spezifisch zuständige Beratungsstellen weiter. Anlage 1 zeigt schematisch Handlungsmöglichkeiten der Anlauf- und Beratungsstellen.

Die Anlauf- und Beratungsstellen können im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken (bspw. im Rahmen einer Schlichtung wie in der Dienstvereinbarung Konflikte beschrieben), es sei denn dies erscheint infolge des Einzelfalls (bspw. aufgrund der Schwere des Vorwurfs) nicht angebracht.

Bei hohen Fallzahlen haben Fälle mit besonderer Schwere Priorität sowie diejenigen Fälle, welche von Angehörigen der HAW Hamburg vorgebracht werden; anschließend Fälle von Auftragnehmer*innen der HAW Hamburg und schließlich alle weiteren Dritten nach 1.

4.2.1

Vertraulichkeit

Alle Anlauf- und Beratungsstellen an der HAW Hamburg sind zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Dies gilt auch über die Zeit der Tätigkeit im Rahmen der Anlauf- und Beratungsstellen hinaus. Weiterhin unterliegen alle an Diskriminierungsfällen beteiligten Personen, insbesondere Dienstvorgesetzte, der Schweigepflicht.

Die Anlauf- und Beratungsstellen informieren die Ratsuchenden zu Beginn jeden Gesprächs darüber, ob sie weisungsgebunden oder weisungsungebunden agieren. Außerdem klären sie darüber auf, wenn im Verlauf des Gesprächs bzw. der Fallbearbeitung Vertraulichkeit und Verschwiegenheit qua ihres Amtes nicht mehr aufrechterhalten werden können. In Fällen von Gefahr im Verzug sind alle Anlauf- und Beratungsstellen verpflichtet, auch gegen den Willen von Ratsuchenden im Sinne der Gefahrenabwehr tätig zu werden (bspw. Anzeigen bei der Polizei, Informieren des Präsidiums).

4.2.2

Niedrigschwelligkeit und Infrastruktur

Anlauf- und Beratungsstellen sollen niedrigschwellig zugänglich und für Ratsuchende leicht auffindbar sein. Abhängig von den Ressourcen der HAW Hamburg sollten geschulte Anlauf- und Beratungsstellen für alle schützenswerten Merkmale nach 2.2 zur Verfügung stehen, am besten auch als Peer-to-Peer-Beratungen. Für die Nutzung aller Anlauf- und Beratungsstellen ist ein barrierefreier Zugang und ggf. eine Assistenz zu gewährleisten. Entsprechende Bedarfe werden von den Ratsuchenden angemeldet.

Sie können mit Beschäftigten, Studierenden und allen weiteren Personen nach 1. während der Dienstzeit Gespräche führen. Weiterhin können sie zur Durchführung ihrer Aufgaben Räume für ungestörte Gespräche und die dienstliche Infrastruktur nutzen. Die Anlauf- und Beratungsstellen können Betroffene auch über das gesamte Beschwerdeverfahren nach 5.2 hindurch begleiten.

4.2.3

Dokumentation und Evaluation

Unter Wahrung der Anonymität dokumentieren die Anlauf- und Beratungsstellen die an sie herangetragenen Diskriminierungsfälle (dazu zählen auch diejenigen Anfragen, die sich nicht als Diskriminierungsfall erwiesen haben) und leiten diese an die Stabsstelle Gleichstellung zur Evaluation des Beratungsverfahrens weiter.

5.

BESCHWERDESTELLE UND BESCHWERDEVERFAHREN

Alle Mitglieder und Angehörigen der HAW Hamburg nach 1. haben das Recht, sich bei der AGG-Beschwerdestelle der Hochschule zu beschweren, wenn sie Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt nach 2. selbst erleben, beobachten oder dazu angewiesen werden. Dritte haben ebenfalls die Möglichkeit die AGG-Beschwerdestelle der Hochschule in Anspruch zu nehmen.

5.1 AGG-BESCHWERDESTELLE

Die AGG-Beschwerdestelle nimmt an der HAW Hamburg Beschwerden aufgrund von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt nach 2. entgegen. Die Beschwerdestelle nimmt Beschwerden von allen Mitgliedern und Angehörigen der HAW Hamburg sowie Dritten nach 1. an und prüft diese.

Das Präsidium benennt die Person/en, aus welchen sich die AGG-Beschwerdestelle zusammensetzt, und stattet die Beschwerdestelle mit ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen aus. Nach Möglichkeit wird dabei auf eine statusgruppensensible Ausgestaltung der Beschwerdestelle geachtet (zum Beispiel AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte angesiedelt beim Personalservice und AGG-Beschwerdestelle für Studierende angesiedelt beim Studierendenzentrum). Eine Beratung in englischer Sprache soll gewährleistet werden.

Die Beschwerdestelle kann rechtliche Expertise zur Prüfung von Diskriminierungsfällen hinzuziehen.

Die Person/en der AGG-Beschwerdestelle sind zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Dies gilt auch über die Zeit der Tätigkeit im Rahmen der AGG-Beschwerdestelle hinaus.

5.2

DAS BESCHWERDEVERFAHREN

Das Beschwerdeverfahren der HAW Hamburg besteht, je nach Fall, aus bis zu vier zentralen Elementen: Einreichung einer Beschwerde, Prüfung der Beschwerde, Empfehlung für das weitere Vorgehen sowie Evaluation. Eine schematische Darstellung des Beschwerdeverfahrens findet sich in Anlage 2 dieser Richtlinie.

5.2.1

Einreichung einer Beschwerde

Die Beschwerde ist schriftlich bei der AGG-Beschwerdestelle zu erheben. Ist dies der Beschwerde führenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Dabei wird die Barrierefreiheit des Verfahrens beachtet.

Nach Eingang der Beschwerde informiert die AGG-Beschwerdestelle die Beschwerde führende Person über ihre Rechte sowie das weitere Verfahren.

Die Beschwerde führende Person kann jederzeit die Beschwerde nach dem AGG zurückziehen oder eine Aussetzung des Beschwerdeverfahrens beantragen.

5.2.2

Prüfung der Beschwerde

Bei hohen Fallzahlen haben Fälle mit besonderer Schwere Priorität sowie diejenigen Fälle, welche von Angehörigen der HAW Hamburg vorgebracht werden; anschließend Fälle von Auftragnehmer*innen der HAW Hamburg und schließlich alle weiteren Dritten nach 1.

Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt, u. a. durch die Befragung von Beteiligten und Zeug*innen. 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 bei Bedarf zeitnah ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet.

Der Sachverhalt wird auf seine Relevanz hinsichtlich des AGG und dieser Richtlinie geprüft. Zur Ermittlung des Sachverhalts zieht die Beschwerdestelle ggf. Anlaufstellen, Beratungsstellen oder andere Expert*innen hinzu.

Der Sachverhalt muss mit sämtlichen der AGG-Beschwerdestelle zur Verfügung stehenden Mitteln aufgeklärt werden (z. B. Akteneinsicht, Anhörung von Zeug*innen).

Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt.

5.2.3

Empfehlung für das weitere Vorgehen

Wenn die Beschwerdestelle den Sachverhalt basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als diskriminierend einstuft, gibt sie das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung sowie eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen an die vorgesetzte Person im Falle von Beschäftigten, im Falle von Studierenden an die Fakultäts- oder Departmentleitung und im Falle aller weiteren Personen nach 1. an den*die Kanzler*in weiter. Sollte die Beschwerde gegen eine*n der genannten Funktionsträger*innen selbst geführt werden, so ist die nächsthöhere Stelle entsprechend zuständig. Die empfohlenen Maßnahmen und Sanktionen dienen Funktionsträger*innen als Orientierung für ihre Umsetzung von Maßnahmen und Sanktionen. Die Beschwerde führende Person wird ebenfalls über das Ergebnis der Prüfung informiert.

5.2.4

Dokumentation und Evaluation

Die Beschwerde führende Person sowie diejenigen, welche die empfohlenen Maßnahmen und Sanktionen umgesetzt haben, werden nach Abschluss des Verfahrens durch die Beschwerdestelle befragt, ob es zu einer zufriedenstellenden Lösung gekommen ist.

Unter Wahrung der Anonymität dokumentiert die Beschwerdestelle die an sie herangetragenen Diskriminierungsfälle (dazu zählen auch diejenigen Anfragen, die sich nicht als Diskriminierungsfall erwiesen haben) und leitet diese an die Stabsstelle Gleichstellung zur Evaluation des Beratungsverfahrens weiter.

5.2.5

Hinweise zum Beschwerdeverfahren

Möchten sich Ratsuchende juristische Schritte nach dem AGG offenhalten, müssen sie Ansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung schriftlich der AGG-Beschwerdestelle (s. 5.1) anmelden. Die Fristwahrung sichert das Recht auf Klage. Sie hat für die Beschwerde führende Person keinen verpflichtenden Charakter.

Aus dem Anzeigen von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt oder der Verweigerung von damit verbundenen Handlungen dürfen der anzeigenden Person keine Nachteile entstehen.

6.

MAßNAHMEN ZUM DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND SANKTIONEN

Bei Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt nach 2. sind am Einzelfall orientierte geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz und zur Sanktionierung vorzunehmen.

Besonders Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Person ab, gegen die die Beschwerde vorgebracht wird.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen und Sanktionen sind die Schwere des Vergehens, der Schaden für die betroffene Person, die Bereitschaft zur Besserung oder Wiedergutmachung sowie die Auswirkungen auf die sanktionierte Person zu berücksichtigen. Die Sanktion sollte der Schwere des Vergehens angemessen sein. Es gelten folglich die Grundsätze der Zweckmäßigkeit, Geeignetheit und des Übermaßverbots. Ein Diskriminierungstatbestand wird als besonders schwer eingestuft, wenn er unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

Diejenigen Personen, die für die Umsetzung der Maßnahmen und Sanktionen zuständig sind (z. B. Präsident*in, Dekan*in oder vorgesetzte Person) müssen in Fällen von Diskriminierung zeitnah nach dem Bekanntwerden handeln.

6.1

FORMELLES AUFKLÄRUNGSGESPRÄCH

Als niedrigschwellige Maßnahme zur Sanktionierung von diskriminierendem und anderem unerwünschten Verhalten dient das formelle Aufklärungsgespräch. Es soll die beschuldigte Person darüber aufklären, dass ihr Verhalten eine Benachteiligung, Belästigung oder Form der Gewalt darstellt sowie mögliche Folgen des Fehlverhaltens aufzeigen und erklären, welches Verhalten zukünftig erwartet wird.

Im Fall von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt durch Beschäftigte führen die Vorgesetzten mit disziplinarischer Weisungsbefugnis das Gespräch. Im Fall von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt durch Studierende sind die Dekan*innen angehalten das Gespräch zu führen. Im Falle von Verstößen durch alle weiteren Personen nach 1. fällt die Zuständigkeit zum Führen des Gesprächs auf das Präsidium. Für die Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs können Expert*innen der Anlauf- und Beratungsstellen (s. 4.1) hinzugezogen werden.

6.2

WEITERE MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

Weitere Maßnahmen und Sanktionen bei **Beschäftigten** können abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsverhältnis arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen sein, zum Beispiel:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung
- Disziplinarverfahren
- Kündigung

Weitere Maßnahmen und Sanktionen bei **Lehrbeauftragten** können zum Beispiel sein:

- der Entzug eines Lehrauftrages
- der Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen

Weitere Maßnahmen und Sanktionen bei **Studierenden** können zum Beispiel sein:

- der Ausschluss von einzelnen Lehrveranstaltungsterminen oder der gesamten Lehrveranstaltung
- der Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- die Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 42 Absatz 3 Ziffer 3 HmbHG

Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot sowie in Fällen von Belästigung oder Gewalt können **gegenüber allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule sowie Dritten** Maßnahmen nach der geltenden Hausordnung verhängt werden.

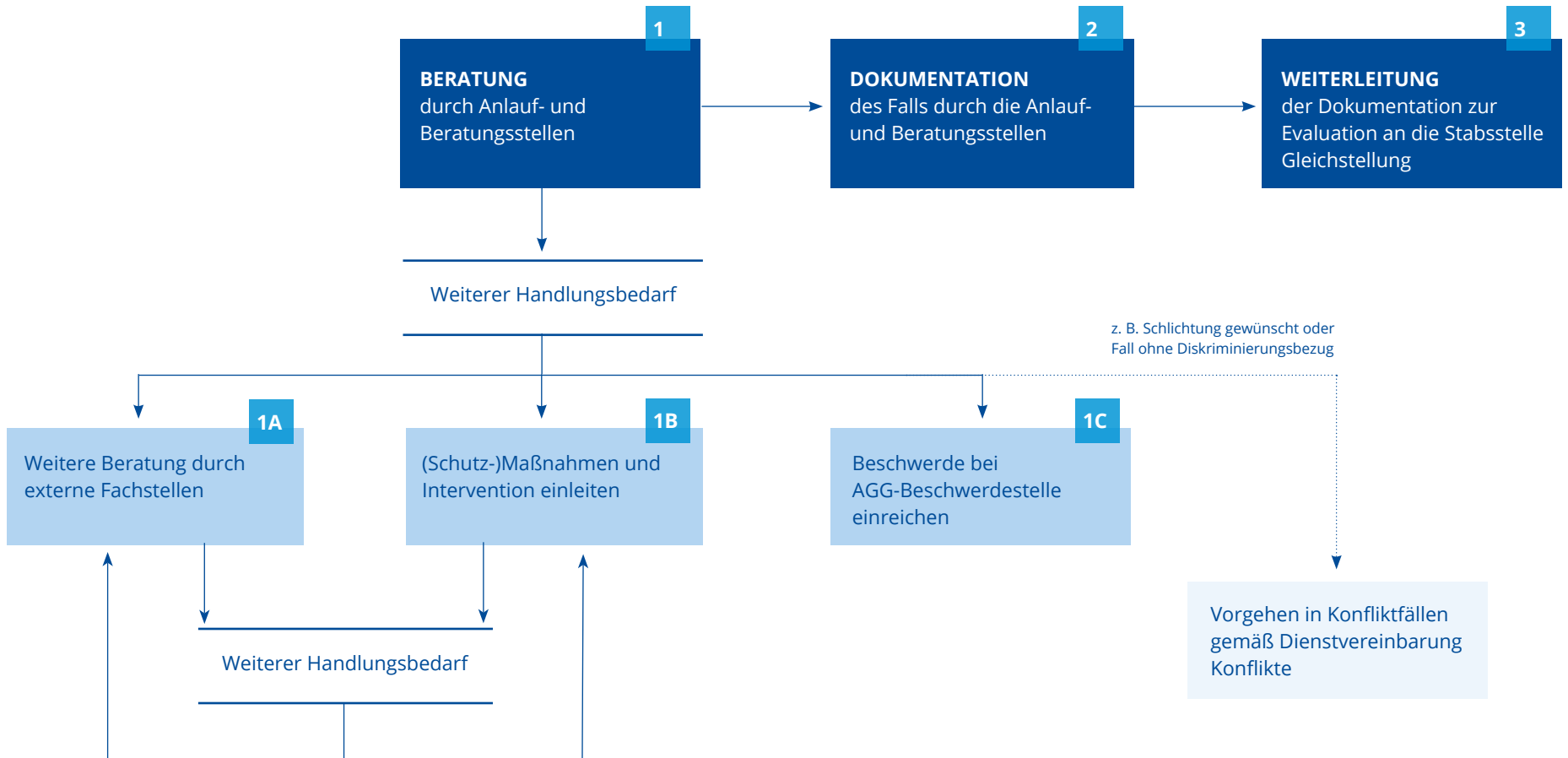
Die Hochschulleitung kann zudem Strafanzeigen stellen.

7.

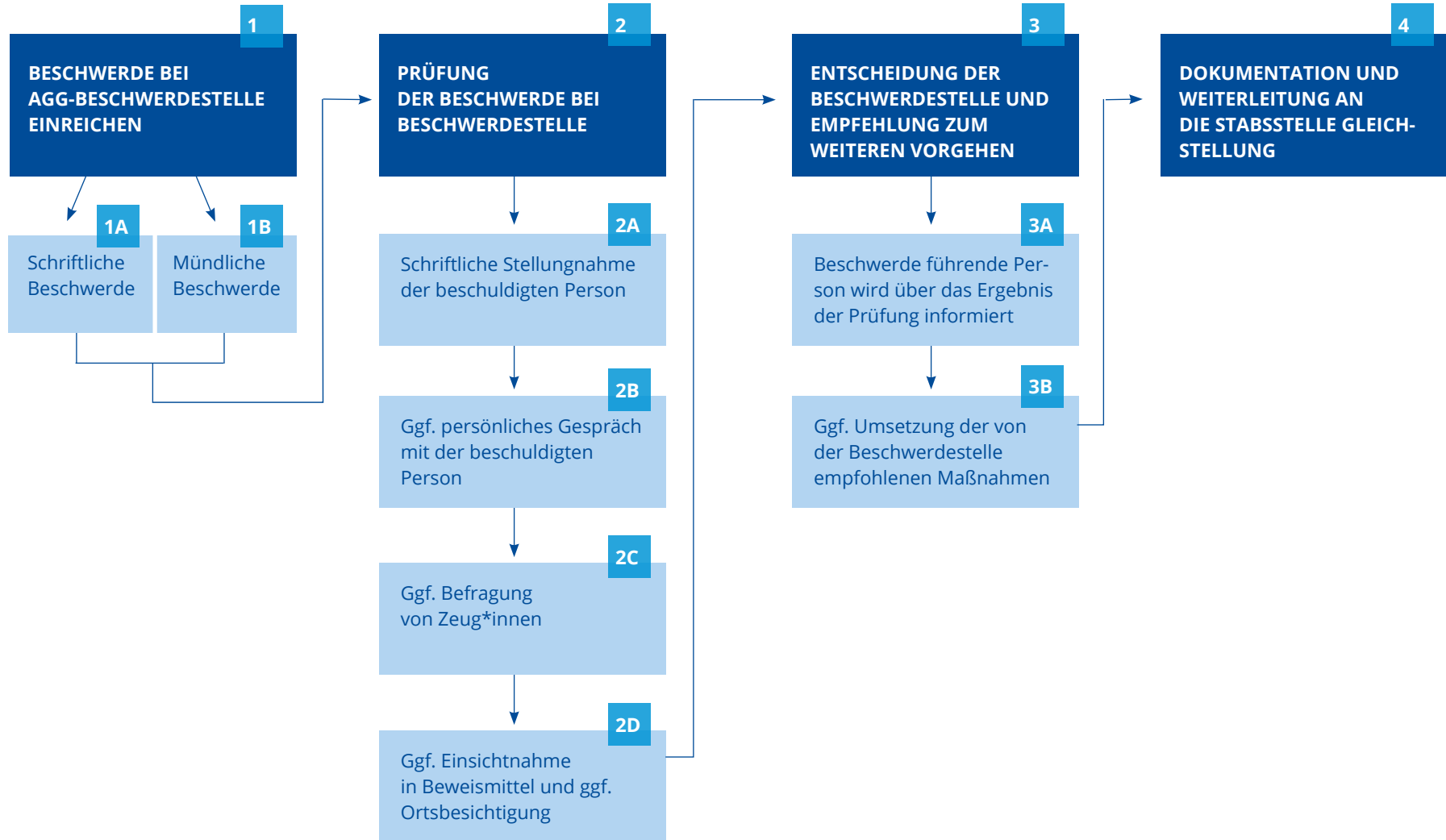
INKRAFTTRETEN

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Hochschulanzeiger in Kraft.

Schematische Darstellung des Beratungswegs an der HAW Hamburg



Schematische Darstellung des Beschwerdeverfahrens an der HAW Hamburg



**HAW-HAMBURG.DE/
GLEICHSTELLUNG**

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

Projektverantwortung & Redaktion:
Stabsstelle Gleichstellung der HAW Hamburg

Publikationsmanagement und Projektkoordination:
Stabsstelle Presse und Kommunikation
der HAW Hamburg

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design

Druckerei:
Elbe-Werkstätten GmbH

© HAW Hamburg, September 2021

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

Hamburg University of Applied Sciences
