

Ludwigshafener Hochschulanzeiger
Publikationsorgan der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

Inhaltsübersicht:

Seite 2: Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen an der Hochschule Ludwigshafen
am Rhein basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seite 13: Impressum

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Präambel

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein steht gemäß ihrem Leitbild für Werte wie gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, lebendige Vielfalt und Chancengleichheit ein. Reflexion, gestalteter Wandel, Dialogorientierung, Offenheit sowie Kritikfähigkeit und Partizipation am Arbeits- und Studienplatz stehen für sie an zentraler Stelle.

In diesem Sinne legt sie besonderen Wert darauf, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund des Geschlechts¹, des Aussehens, der ethnischen Herkunft², der sozialen Herkunft, des Bildungshintergrundes, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung benachteiligt wird.

Als Bestandteil der Hochschulkultur werden Persönlichkeit und Perspektiven eines jeden Einzelnen respektiert und deren oder dessen Würde geachtet. Dies beinhaltet die konstruktive Auseinandersetzung der Hochschule mit Benachteiligung, das rechtzeitige Erkennen und Ansprechen, die Beratung und Unterstützung der von Benachteiligung betroffenen Personen, sowie deren Ermutigung, Fälle anzuzeigen.

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, vor Benachteiligungen im Sinne von Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing zu schützen. Außerdem sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um Benachteiligungen vorzubeugen. Dazu zählt auch das Aufzeigen von klaren Verfahrensabläufen sowie Sanktionsmöglichkeiten.

¹ Frauen, Männer und Trans*Personen

² Zu den Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft zählen auch rassistisch motivierte Benachteiligungen, wie z.B. aufgrund von körperlichen Merkmalen oder kulturellen Gepflogenheiten.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für die Mitglieder der Hochschule Ludwigshafen nach der Grundordnung der Hochschule Ludwigshafen und dem HochSchG in der jeweils geltenden Fassung sowie für Gasthörer*innen und Lehrbeauftragte.

(2) Sie findet Anwendung bei Diskriminierung, bei Belästigung, bei Stalking und Mobbing auf dem Hochschulgelände oder in Ausübung der Dienstaufgaben bzw. bei curricular im Studium verankerten Verpflichtungen, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 2 Leitprinzipien

Die Hochschule Ludwigshafen definiert folgende Leitprinzipien zum Schutz vor Benachteiligungen.

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches setzt sich die Hochschule Ludwigshafen, insbesondere die Hochschul-, Verwaltungs- und Fachbereichsleitung, aktiv dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Absatz 1 unabhängig von Geschlecht, Aussehen, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, des Bildungshintergrundes, Alter, Behinderung, sexuellen Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle Personen nach § 1 Satz 1 tragen dazu bei, dass die Hochschule Ludwigshafen ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Studienort und Arbeitsplatz ist und bleibt.

(3) Die Hochschule verpflichtet sich, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen. Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.

(4) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und Beschwerde einzulegen. Im gleichen Maße sollen auch Unbeteiligte aufgefordert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten.

(5) Die Hochschule Ludwigshafen trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden

Personen, Zeuginnen und Zeugen keine Nachteile entstehen.

§ 3 Verbot der Benachteiligung

Benachteiligung bzw. Diskriminierung und Belästigung aufgrund der in § 2 (1) genannten Merkmale sind untersagt. Darüber hinaus untersagt sind sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing.

§ 4 Begriffsbestimmung

Die nachfolgend genannten Definitionen ergänzen u.a. die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i. S. d. § 3 AGG und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar.

1. Benachteiligung bzw. Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung bzw. Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 (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 ungünstigen Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung bzw. Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 (1) genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine Ausnahme liegt vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

2. Belästigung

Die Belästigung stellt eine Form der Benachteiligung bzw. Diskriminierung dar. Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter § 2 (1) genannten Merkmals, z. B. durch Beleidigungen, in der Würde verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird oder bezweckt werden soll.

3. Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu zählen insbesondere folgende Handlungen:

- a. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
- b. sexistische Schmierereien auf dem Campus,
- c. sexistische Anrede von Personen (auch die unerwünschte Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- d. unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- e. sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- f. unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
- g. Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- h. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- i. körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

4. Anweisung zu einer Benachteiligung

Die Anweisung zu einer Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 (1) genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines in § 2 (1) genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

5. Stalking

"Stalking" bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, insbesondere in:

- a. unerwünschten Telefonanrufen, SMS, Nachrichten, Postings in den sozialen Medien, E-Mails - zu allen Tages- und Nachtzeiten -,
- b. unerwünschten „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke,
- c. Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers,
- d. Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der

- Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt,
- e. Falschbeschuldigungen, zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin,
 - f. Ausfragen des Bekanntenkreises,
 - g. Sachbeschädigungen,
 - h. Beleidigungen, Verleumdungen,
 - i. Bedrohungen, Nötigungen,
 - j. unerwünschte Handlungen in den sozialen Medien (z.B. Cyber-Stalking).

6. Mobbing

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

- a. Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte, Lehrende, Professorinnen, Professoren oder Studierende,
- b. systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- c. Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen,
- d. Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben,
- e. Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- f. Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor anderen Personen,
- g. absichtliches Herbeiführen von Stress,
- h. Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt,
- i. unerwünschte Handlungen in den sozialen Medien (z.B. Cyber-Mobbing).

§ 5 Die besondere Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Mitglieder der Hochschule Ludwigshafen mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs- Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die besondere Verantwortung,

1. durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird.
2. dafür, dass Benachteiligung bzw. Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht gegen Abhängige und Nachgeordnete gerichtet ist.
3. dafür Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking unvoreingenommen nachzugehen, Betroffene zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

§ 6 Maßnahmen zur Prävention

Die Hochschule entwickelt Maßnahmen zur Prävention. Maßnahmen zur Prävention sind u.a.,

(1) Erstellung und Verteilung von Informationsmaterialien

Es werden zielgruppengerechte Informationsmaterialien für den im § 1 (1) genannten Personenkreis erstellt und u.a. zu Einstellungs- und Studienbeginn verteilt.

(2) Schulungen

In Absprache mit der Personalentwicklung und gemäß den Möglichkeiten der Hochschule werden für die Beschäftigten der Hochschule Schulungen angeboten. Dies gilt insbesondere für den Kreis der Beschäftigten, der sich gemäß §§ 8-9 engagiert sowie die Führungskräfte.

Außerdem wird überprüft, inwiefern Lerneinheiten zum AGG und der Richtlinie in bereits bestehende Inhouseveranstaltungen integriert werden können.

(3) Sicherheit auf dem Hochschulgelände

Die Hochschule Ludwigshafen arbeitet darauf hin, Angsträume in Bezug auf Belästigung und Gewalt zu vermeiden bzw. abzubauen.

(4) Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt

Die Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt setzt sich für den Diskriminierungsschutz ein und verfolgt unten genannte Impulse:

- a. Entwicklung und Anstoß von Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierungen, Aufbau eines Beratungsnetzwerkes in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung,
- b. Professionalisierung der Antidiskriminierungsberatung,
- c. Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit für den Diskriminierungsschutz sowie
- d. Vernetzung der beteiligten Einrichtungen, nach §§ 8-9, untereinander.

§ 7 Aufbau des Beschwerdeverfahrens

(1) Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nicht-förmliches Verfahren) und/ oder der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren).

(2) Bei Konflikten jeglicher Art, unabhängig davon, ob ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet wurde, können Personen nach § 1 (1), unter der Einwilligung der Beschwerde führenden Person, ein Konfliktlösungsverfahren in Anspruch nehmen.

§ 8 Nicht-förmliches Verfahren (=Beratung und Begleitung im Beschwerde- und Konfliktlösungsverfahren)

(1) Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen zur Verfügung. Sie zeigen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligung bzw. Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing auf. Die Beratungsstellen nach Absatz 4 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Werden Beschwerden mündlich vorgetragen, gehört dazu auch, die Betroffenen auf Wunsch bei der schriftlichen Formulierung zu unterstützen.

(2) Auf Wunsch der Beschwerde führenden Person begleitet der im Absatz 4 genannte Personenkreis diese auch bei Gesprächen im Rahmen der Konfliktlösung oder eines förmlich eingeleiteten Verfahrens.

(3) Alle Beratungsgespräche nach Absatz 1 sind vertraulich, es sei denn die Beschwerde führende Person entbindet die beratende Person von der Schweigepflicht. Dies gilt auch gegenüber der Beschwerdestelle im Sinne des § 9 (1).

(4) Folgende Anlaufstellen stehen den betroffenen Personen im Rahmen des nicht-förmlichen Beschwerdeverfahrens zur Verfügung:

- a. Mitglieder des Personalrats,
- b. Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt:
 - Gleichstellungsbüro,
 - Diversity Management,
 - Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte,
- c. Vertretung für die Belange Studierender mit Behinderungen,
- d. Vertrauensdozentin und Vertrauensdozent,
- e. Prodekan/in für Studium und Lehre im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen.

(5) Die Verantwortung für die Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung liegt bei den Vorgesetzten, den Studiengangleitungen, den Dekaninnen und Dekanen sowie bei der Vertrauensdozentin bzw. dem Vertrauensdozenten. Im Fachbereich Management, Controlling, HealthCare liegt die Verantwortung für die Konfliktbearbeitung bei der Dekanin oder dem Dekan sowie bei der Vertrauensdozentin bzw. dem Vertrauensdozent. Die für die Konfliktbearbeitung verantwortlichen Personen führen mit dem am Konflikt beteiligten Personenkreis Gespräche und protokollieren deren Ergebnisse. Ziel ist es, eine diskriminierungs- und konfliktfreie weitere Zusammenarbeit im Beruf und im Studium sicher zu stellen.

§ 9 Förmliches Beschwerdeverfahren (=Beschwerde bei der Beschwerdestelle)

(1) Die Beschwerdestelle der Hochschule Ludwigshafen nach § 13 AGG und im Sinne dieser Richtlinie ist im Justizariat angesiedelt.

(2) Personen nach § 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären.

- (3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Sachverhalte beschreiben. Zeuginnen, Zeugen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Stellen, z.B. Führungskräfte, Studiengangsleitungen, bereits von der Beschwerde führenden Person über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen im Sinne des § 8 hinweisen.
- (5) Die Beschwerdestelle informiert die beschuldigte Person schnellstmöglich über die Beschwerde und gibt ihr die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum schriftlich oder mündlich dazu zu äußern. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens hinzugezogen werden.
- (6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Die Beschwerdestelle teilt der Hochschulleitung (Präsident/in, Vizepräsidenten/innen, Kanzler/in) das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (7) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen sowie den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung.
- (8) Die Hochschulleitung entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen nach § 10 dieser Regelung.
- (9) Im Anschluss können die beteiligten Parteien ein Konfliktlösungsverfahren anstreben. Die Verantwortung für die Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung liegt bei den Vorgesetzten, den Studiengangsleitungen, den Dekaninnen und Dekanen sowie bei der Vertrauensdozentin bzw. dem Vertrauensdozenten. Im Fachbereich Management, Controlling, HealthCare liegt die Verantwortung für die Konfliktbearbeitung bei der Dekanin oder dem Dekan sowie bei der Vertrauensdozentin bzw. dem Vertrauensdozent. Die für die Konfliktbearbeitung verantwortlichen Personen führen mit dem am Konflikt beteiligten Personenkreis Gespräche und protokollieren deren Ergebnisse. Ziel ist es, eine diskriminierungs- und konfliktfreie weitere Zusammenarbeit im Beruf und im Studium sicher zu stellen.
- (10) Wenn die Konfliktlösung nach dem förmlichen Beschwerdeverfahren nicht erfolgreich war, besteht für die am Konflikt beteiligten Beschäftigten der

Hochschule, Professorinnen und Professoren sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben die Möglichkeit, eine extern geleitete Mediation in Anspruch zu nehmen. Dies ist nur möglich, wenn alle Parteien zustimmen.

§ 10 Sanktionen

Als formelle Maßnahmen kommen bei nachgewiesenem Fehlverhalten unter Einschaltung des Präsidenten/ der Präsidentin bzw. der jeweiligen Ansprechperson oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person u.a. die folgenden Sanktionen in Betracht:

- a. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- b. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen,
- c. mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- d. schriftliche Abmahnung,
- e. fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- f. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- g. Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
- h. Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
- i. Hausverbot,
- j. Rücknahme der Immatrikulation,
- k. Strafantrag bzw. Strafanzeige durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin der Hochschule.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzung und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

§ 11 Datenschutz

Sämtliche beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben die Vorschriften des Datenschutzes zu beachten. Den Beteiligten sind personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Erfüllung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Weitergabe an Dritte ist nur nach entsprechender Aufklärung der/des Betroffenen und

Vorliegen einer schriftlichen Einverständniserklärung der/des Betroffenen möglich.

§ 12 Evaluation

Diese Richtlinie wird in einem jährlichen Turnus durch die Hochschulleitung und durch den sich gemäß §§ 8-9 engagierenden Personenkreis evaluiert. Dazu wird u.a. eine anonymisierte Statistik der Beschwerdeanlässe geführt.

§ 13 In-Kraft-Treten

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

Impressum:

**Hochschule Ludwigshafen am Rhein
Ernst-Boehe-Straße 4
D-67059 Ludwigshafen am Rhein**

Telefon: 0621/52 03 – 0
Telefax: 0621/52 03 – 196

E-Mail: infozentrale@hs-lu.de
Internet: www.hs-lu.de

Die Hochschule Ludwigshafen ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Sie wird durch den Präsidenten Prof. Dr. Peter Mudra gesetzlich vertreten.
Umsatzsteueridentifikationsnummer: 27/660/0303/8

Zuständige Aufsichtsbehörde: Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Mittlere Bleiche 61, D-55116 Mainz

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 7 Telemediengesetz: Präsident der Hochschule Ludwigshafen,
Prof. Dr. Peter Mudra.