

## **Antidiskriminierungs-Richtlinie in Einfacher Sprache**

Das Präsidium von der Hochschule Darmstadt hat am 7. Juli 2020 eine Richtlinie gegen Diskriminierung beschlossen. Daran haben Interessenvertretungen, Studierende und Gleichstellungsbeauftragte mitgearbeitet. Der Senat hat dieser Richtlinie am 30. Juni 2020 zugestimmt.

### **Haftungsausschluss**

Dieser Text soll Sie nur informieren. In diesem Text wird der Inhalt von der Antidiskriminierungs-Richtlinie erklärt. Der Text ist aber nicht rechtsverbindlich.

### **Inhalt**

Die Richtlinie hat 14 Teile. Es gibt eine Präambel. Das ist eine Art Vorwort. Und es gibt 13 Paragraphen. Die Paragraphen sind wie Kapitel von der Richtlinie.

Jeder Paragraph hat ein eigenes Thema. Diese Paragraphen gibt es:

- **Paragraph 1:** Ziele
- **Paragraph 2:** Anwendungsbereich
- **Paragraph 3:** Begriffsbestimmungen
- **Paragraph 4:** Benachteiligungsverbot
- **Paragraph 5:** Prävention
- **Paragraph 6:** Beratungsstelle
- **Paragraph 7:** Beschwerderecht
- **Paragraph 8:** Beschwerdestelle
- **Paragraph 9:** Beschwerdeverfahren
- **Paragraph 10:** Datenschutz
- **Paragraph 11:** Maßnahmen und Strafen
- **Paragraph 12:** Berichtswesen und Auswertung
- **Paragraph 13:** In-Kraft-Treten

## **Gender-Sternchen**

Wir benutzen in dem Text das Gender-Sternchen. Wir schreiben zum Beispiel nicht Mitarbeiter, sondern wir schreiben Mitarbeiter\*innen. Dann sind immer alle Geschlechter gemeint.

In dieser Richtlinie geht es um verschiedene Personengruppen.

Hier werden alle Gruppen einmal erklärt:

- **Mitglieder von der Hochschule**

Das sind zum Beispiel Professor\*innen, Studierende und Personal in der Verwaltung.

- **Angehörige von der Hochschule**

Das sind zum Beispiel ehrenamtliche Mitarbeitende, Gastprofessor\*innen und Teilnehmende von Fortbildungen.

- **Dritte**

Das sind alle Personen auf dem Hochschulgelände, die keine Mitglieder oder Angehörigen von der Hochschule sind.

- **Beschäftigte**

Das sind Personen, die an der Hochschule arbeiten.

- **Studierende**

Das sind Personen, die für ein Studium an der Hochschule eingeschrieben sind.

- **Betroffene Personen**

Das sind Mitglieder, Angehörige oder Dritte, die von Diskriminierung betroffen sind oder benachteiligt werden.

- **Beschuldigte Personen**

Das sind Mitglieder, Angehörige oder Dritte, über die sich jemand wegen Benachteiligung beschwert hat.

## **Präambel**

An der Hochschule Darmstadt sollen alle Menschen gleichberechtigt zusammenarbeiten. Es ist wichtig, dass alle respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen. Die Richtlinie hilft Menschen, die im Hochschulleben diskriminiert oder benachteiligt werden.

Niemand darf schlechter behandelt werden. Aber manchmal werden Menschen aus verschiedenen Gründen benachteiligt. Manche Frauen werden zum Beispiel für ihre Arbeit schlechter bezahlt als Männer. Und manche Menschen werden wegen ihrer Religion beschimpft. Es gibt verschiedene Gründe für Benachteiligung und Diskriminierung. Aber Benachteiligung und Diskriminierung sind immer falsch.

Es gibt in Deutschland ein Gesetz gegen Diskriminierung: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses Gesetz gilt zum Beispiel für das Arbeitsleben oder den Bereich Bildung. Aber das Gesetz hat nicht für alle Bereiche Regeln. Deshalb gibt es diese Richtlinie. So werden alle Menschen an der Hochschule gut vor Diskriminierung geschützt.

Die Hochschule muss dafür sorgen, dass niemand diskriminiert wird. Dafür kann die Hochschule Personen, die andere benachteiligen, bestrafen oder ihnen Strafe androhen. Betroffene Personen haben das Recht, sich über Diskriminierung zu beschweren. Betroffene Personen können sich beraten lassen und Unterstützung bekommen.

Alle Mitglieder und Angehörigen von der Hochschule sollen aufpassen, ob jemand benachteiligt wird. Sie sollen diese Personen vor Diskriminierung schützen und dabei helfen, dass niemand diskriminiert wird.

Betroffene Personen können die Vorfälle melden und das Angebot für Beratung und Unterstützung nutzen.

### **Paragraph 1 Ziele**

Die Richtlinie soll Benachteiligungen an der Hochschule verhindern oder beseitigen. Es gibt viele verschiedene Arten von Benachteiligungen.

In dieser Richtlinie geht es immer um diese Gründe:

- **rassistische Gründe**  
zum Beispiel wegen der Hautfarbe einer Person
- **wegen der ethnischen Herkunft**  
zum Beispiel weil eine Person nicht in Deutschland geboren wurde
- **wegen der sozialen Herkunft**  
zum Beispiel wenn eine Person mit wenig Geld aufgewachsen ist
- **wegen des Geschlechts**
- **wegen der Religion oder Weltanschauung**
- **wegen einer Behinderung**
- **wegen einer chronischen Erkrankung**
- **wegen des Alters**
- **wegen der sexuellen Identität**

In dieser Richtlinie geht es immer um Benachteiligungen und Diskriminierung aus einem oder mehreren von diesen Gründen.

Diese Richtlinie soll stärker auf die verschiedenen Arten von Diskriminierung aufmerksam machen. Sie soll dabei helfen, diskriminierendes Verhalten schneller zu erkennen und zu bestrafen.

## **Paragraph 2 Anwendungsbereich**

- (1) Es gelten immer zuerst die Regeln aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- (2) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Darmstadt.
- (3) Die Richtlinie gilt auch für Dritte, wenn mindestens ein Mitglied oder ein\*e Angehörige\*r beteiligt ist.

## **Paragraph 3 Begriffsbestimmungen**

- (1) In Paragraph 3 vom AGG sind Begriffe für Benachteiligungen festgelegt.

Diese Richtlinie benutzt dieselben Begriffe:

### **1. Unmittelbare Benachteiligung**

Eine Person wird schlechter behandelt als eine andere Person in der gleichen Situation. Das passiert zum Beispiel, wenn eine Frau schlechter behandelt wird, weil sie schwanger oder Mutter ist.

### **2. Mittelbare Benachteiligung**

Es gibt Benachteiligungen, bei denen Personen nicht direkt schlechter behandelt werden. Aber sie haben durch manche Regeln oder Verfahren trotzdem Nachteile. Wenn es bei der Bewerbung als Reinigungskraft für alle einen Deutshtest gibt, ist es eine Benachteiligung für Menschen mit schlechten Deutschkenntnissen. Denn dann haben Menschen mit guten Deutschkenntnissen einen Vorteil, obwohl Deutsch gar nicht so wichtig für die Arbeit als Reinigungskraft ist. Aber ein Deutshtest für die Arbeit als Lehrkraft für Deutsch ist keine Benachteiligung. Eine Lehrkraft für Deutsch muss es nämlich sehr gut können.

### 3. **Belästigung als Benachteiligung**

Jemand verletzt die Würde von einer Person. Jemand behandelt diese Person also, als hätte sie keinen Wert. Das passiert zum Beispiel, wenn diese Person ständig beleidigt und bedroht wird.

### 4. **Sexualisierte Belästigung als Benachteiligung**

Jemand belästigt eine Person sexuell. Jemand macht also zum Beispiel sexuelle Dinge mit dieser Person, obwohl sie das nicht will. Auch das verletzt die Würde von einer Person.

Eine Benachteiligung ist jedes sexuelle Verhalten, das eine Person nicht möchte. Dazu zählen:

- sexuelle Handlungen
- eine Person zu sexuellen Handlungen auffordern
- einer Person an den Körper fassen
- etwas Sexuelles sagen
- pornografische Bilder zeigen oder aufhängen

### 5. **Anweisung zur Benachteiligung**

Jemand sagt zu einer Person: Sie müssen eine andere Person benachteiligen. Ein Chef sagt zum Beispiel zu seinen Angestellten, dass sie eine andere Person schlechter behandeln sollen.

(2) Belästigungen können Worte und Handlungen sein. Eine Belästigung ist zum Beispiel, über andere Personen Lügen zu erzählen. Andere Personen beleidigen, bedrohen und körperlich angreifen ist auch Belästigung.

(3) Ist eine Belästigung nach dem Strafgesetz strafbar, gilt sie auch in dieser Richtlinie als Belästigung.

(4) Auch Mobbing und Stalking sind eine Belästigung oder sexuelle Belästigung. Beim Stalking verfolgt jemand eine Person ständig.

## **Paragraph 4 Benachteiligungsverbot**

- (1) Es ist verboten, Menschen zu benachteiligen. Der Grund für die Benachteiligung ist egal.
- (2) Regeln an der Hochschule gelten nicht, wenn sie gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen.
- (3) Mitglieder oder Angehörige haben vertragliche Pflichten. Wenn sie andere Personen benachteiligen, dann verstoßen sie gegen diese Pflichten.

## **Paragraph 5 Prävention**

Präventive Maßnahmen sollen dafür sorgen, dass eine Benachteiligung gar nicht erst passiert. Diese präventiven Maßnahmen macht die Hochschule:

- Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen bekanntgegeben. Und die Richtlinie steht auf der Internetseite von der Hochschule.
- Alle Mitglieder und Angehörigen werden regelmäßig über das Thema Diskriminierung informiert.
- Es gibt Fortbildungen für Führungskräfte.
- Die Hochschule passt auf, dass es zum Beispiel bei Planungen und Projekten keine Diskriminierung gibt.
- Die Hochschule passt auf, dass es im Lehrplan, bei der Entwicklung von Studiengängen und bei Lehrveranstaltungen keine Diskriminierung gibt. Die Hochschule passt also auf, dass zum Beispiel die Veranstaltungen zu guten Zeiten stattfinden. Sie passt auch auf, dass die Lehrkräfte sich richtig verhalten. Und sie benutzt Worte, die Menschen nicht beleidigen oder diskriminieren.

- Die Hochschule hat ein Bedrohungsmanagement und eine Sozial- und Konfliktberatung. Beim Bedrohungsmanagement kann man gewalttätiges Verhalten und Drohungen melden. In der Sozial- und Konfliktberatung bekommen Beschäftigte zum Beispiel Hilfe und Unterstützung bei Problemen mit anderen Beschäftigten.

## Paragraph 6 Beratungsstellen

(1) Die Hochschule hat Beratungsstellen für betroffene Personen.

Hier bekommen **Beschäftigte** Beratung:

- bei der Personalabteilung und dem\*der Inklusionsbeauftragten
- bei den Gleichstellungsbeauftragten
- beim Personalrat
- bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- bei der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung

Hier bekommen **Studierende** Beratung:

- beim Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA)
- bei der Allgemeinen Studienberatung
- bei dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
- bei den Gleichstellungsbeauftragten
- bei den Ombudspersonen von den Fachbereichen

Eine Ombudsperson ist eine spezielle Ansprechperson bei Problemen in den Fachbereichen.

**Dritte** bekommen Beratung bei der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung.

**Mitglieder und Angehörige** der Hochschule können sich auch direkt hier melden:

- bei der Hochschulleitung
- bei der Leitung von der Personalabteilung
- bei Dekan\*innen
- bei Vorgesetzten

(2) Betroffene Personen können das Beratungsangebot auch anonym nutzen. Dafür kann man zum Beispiel eine Vertrauensperson zur Beratung schicken. Oder man kann bei der Beratung einen ausgedachten Namen benutzen.

(3) Bei den Beratungsstellen können betroffene Personen über ihre Benachteiligung sprechen. Außerdem können sich betroffene Personen dort über eine Unterstützung und ihre Rechte informieren. Die beratenden Personen haben eine Schweigepflicht. Sie dürfen also nur mit der Erlaubnis von den betroffenen Personen weitersagen, was ihnen bei der Beratung erzählt wird.

(4) Die Beratungsstellen versuchen, eine gütliche Einigung zu erreichen. Das ist eine Art Kompromiss zwischen den Beteiligten. Das geht aber nur, wenn alle Beteiligten einverstanden sind. Aber manchmal ist eine gütliche Einigung nicht das Richtige. Vielleicht ist die Diskriminierung zum Beispiel sehr schlimm. Dann gibt es keine gütliche Einigung.

(5) Die Hochschule macht Fortbildungen und Weiterbildungen für Beschäftigte in Beratungsstellen. Sie lernen dort etwas über Antidiskriminierungsrecht. Und sie lernen, wie sie bei Antidiskriminierung beraten können.

(6) Betroffene Personen und ihre Vertrauenspersonen dürfen wegen der Beschwerde keine Nachteile durch die Hochschule haben. Deshalb sprechen die Beratungsstellen sich immer mit ihnen ab. Und die Beratungsstellen handeln nur, wenn die Personen zustimmen.

### **Paragraph 7 Beschwerderecht**

Betroffene Personen dürfen sich über eine Benachteiligung beschweren. Sie dürfen deswegen keine Nachteile haben. Das gilt auch für ihre Zeug\*innen und Unterstützer\*innen.

### **Paragraph 8 Beschwerdestelle**

Es gibt eine Beschwerdestelle. Sie wird vom Präsidium bestimmt. Die Interessenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten dürfen ihre Meinung dazu sagen. In der Beschwerdestelle arbeiten 2 Personen. Diese Personen sollen nicht das gleiche Geschlecht haben. Sie arbeiten dort meist 4 Jahre lang. Auf der Internetseite von der Hochschule steht, wer gerade in der Beschwerdestelle arbeitet.

### **Paragraph 9 Beschwerdeverfahren**

(1) Betroffene Personen dürfen sich bei der Beschwerdestelle beschweren.

Damit beginnt das Beschwerdeverfahren. Die Beschwerde muss schriftlich sein. Die betroffene Person kann die Beschwerde auch der Beschwerdestelle erzählen und die Beschwerdestelle schreibt sie auf. Am Ende vom Gespräch bekommt die betroffene Person dann das Schreiben über die Beschwerde. Dann kann sie die Beschwerde lesen und unterschreiben.

(2) In der Beschwerde steht, was die betroffene Person als Benachteiligung und Diskriminierung empfunden hat. In der Beschwerde nennt die

betroffene Person auch Zeug\*innen oder Beweise, wenn es welche gibt. Außerdem soll in der Beschwerde stehen, wer noch von den Vorfällen weiß. Wenn etwas gegen die Benachteiligung unternommen wird, dann soll das auch in der Beschwerde stehen.

(3) Wenn die Beschwerde in der Beschwerdestelle ankommt, wird die betroffene Person über ihre Rechte und Pflichten informiert. Und die Beschwerdestelle erklärt, wie es weitergeht und welche Unterstützung und Beratungsstellen es gibt.

(4) Die Beschwerdestelle ermittelt als erstes den Sachverhalt. Sie findet also heraus, was wirklich passiert ist. Dafür kann sie Hilfe vom Bereich zentrale Organisationseinheiten bekommen.

(5) Die Beschwerdestelle kann auch Vorgesetzte aus den betroffenen Bereichen dazu holen. So kann man direkt anfangen, etwas gegen die Benachteiligung zu tun.

(6) Die Beschwerdestelle informiert die beschuldigte Person. Diese Person kann dann auf die Beschwerde antworten. Die Beschwerdestelle kann der beschuldigten Person dafür auch eine Frist setzen. Die Antwort muss schriftlich sein. Die Beschwerdestelle kann auch ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person führen. Das Gespräch soll innerhalb von einem Monat nach der Beschwerde stattfinden. Antwortet die beschuldigte Person nicht? Dann entscheidet die Beschwerdestelle, wie das Verfahren weitergeht.

Dafür prüft die Beschwerdestelle den Fall und die Unterlagen.

(7) Die Beschwerdestelle informiert den\*die Präsident\*in über den Fall. Außerdem schlägt sie vor, wie das Verfahren weitergeht. Der\*die Präsident\*in kann eine rechtliche Prüfung beauftragen und über weitere Maßnahmen und mögliche Folgen entscheiden.

(8) Die Beschwerdestelle schreibt alle Informationen zu dem Fall auf.

Außerdem informiert sie die betroffene Person und die beschuldigte Person über das Ergebnis von den Gesprächen, Prüfungen und Entscheidungen.

(9) Die betroffene Person kann ihre Beschwerde jederzeit zurückziehen. Sie kann auch beantragen, dass das Verfahren unterbrochen wird.

### **Paragraph 10 Datenschutz**

Alle Daten aus der Beratung und bei Beschwerden sind gesetzlich geschützt. Es gelten diese Gesetze: die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Hessische Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG).

### **Paragraph 11 Maßnahmen und Strafen**

Bei Benachteiligungen müssen die betroffenen Personen geschützt werden.

Über die Maßnahmen dazu wird im Einzelfall entschieden.

Die Maßnahmen und Folgen hängen davon ab, ob die Person an der Hochschule arbeitet, studiert oder aus anderen Gründen dort ist.

Diese Maßnahmen und Strafen gibt es bei einem Verstoß:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Abmahnung
- an einen anderen Arbeitsplatz in der Hochschule versetzen
- Kündigung
- Disziplinarverfahren einleiten
- den Lehrauftrag entziehen
- Teilnahme an Lehrveranstaltungen verbieten
- Einrichtungen von der Hochschule dürfen nicht mehr benutzt werden

- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Studierende dürfen nicht weiter an der Hochschule bleiben

### **Paragraph 12 Berichtswesen und Auswertung**

- (1) Die Beschwerdestelle berichtet der Hochschulleitung mindestens 1-mal im Jahr über ihre Arbeit.
- (2) Jedes Jahr gibt es mindestens 1-mal einen Austausch zwischen der Beschwerdestelle, der Hochschulleitung und den Beratungsstellen. Dieser Austausch soll prüfen, wie sich das Verfahren immer weiter entwickeln kann. Die Angaben zu Diskriminierungsfällen sind bei diesem Austausch anonymisiert. Es gibt also keine Namen und auch keine anderen Hinweise auf die beteiligten Personen.  
Das Ergebnis von dem Austausch wird aufgeschrieben.
- (3) Die Maßnahmen aus dieser Richtlinie werden regelmäßig geprüft und wenn nötig angepasst. Die erste Prüfung muss nach spätestens 4 Jahren sein.

### **Paragraph 13 In-Kraft-Treten**

Diese Richtlinie gilt seit dem Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der Internetseite von der Hochschule.