



## **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung an der Fliedner Fachhochschule (FFH)**

Diskriminierung stellt eine grobe Verletzung der Menschenrechte dar. Die FFH sieht den Begriff der Diskriminierung breitgefächert. Dazu zählen jegliche Formen diskriminierenden, herabwürdigenden und respektlosen Verhaltens, welches andere Personen in ihren individuellen oder gruppenspezifischen Merkmalen oder in ihren Menschen- und Persönlichkeitsrechten einschränkt.

Die FFH übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt sind. Dabei beachtet sie auch, dass sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in der Regel durch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Differenzen zu Ungunsten von Frauen kennzeichnet.

### **§ 1 Grundsätze**

Die FFH begreift Diversität als Chance und verpflichtet sich, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und Maßnahmen zu fördern, die ein dafür zuträgliches Klima schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

Die FFH verpflichtet sich zur Erarbeitung eines Diversitätskonzepts, das die Impulse der Inklusions- und Gleichstellungsarbeit aufnimmt und weiterführt.

In diesem Kontext ist das Ziel dieser konkreten Richtlinie der Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der FFH vor Diskriminierung in jeglicher Form. Mit ihr regelt die Hochschule Verantwortlichkeiten und das Verfahren im Fall einer Diskriminierung.

### **§ 2 Selbstverpflichtung**

- (1) Die FFH verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen diskriminierenden Verhaltens sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.
- (2) Die Richtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der FFH und ihre Besucher\*innen und Gäste.
- (3) Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen werden nicht toleriert.

### **§ 3 Begriffsbestimmung**

- (1) Diskriminierung ist jede Form unerwünschten, sexualbezogenen und herabwürdigenden Verhaltens, das die Würde einer Person verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung zur Folge hat.
- (2) Beispiele für Diskriminierung sind:
  - Herabwürdigender, respektloser Sprachgebrauch (Bemerkungen, Witze, Sprüche), Gesten und Verhaltensweisen
  - Sexualisierter Sprachgebrauch (Bemerkungen, Witze, Sprüche), Gesten und Verhaltensweisen



- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentationen von Darstellungen mit entwürdigender Wirkung
- Unerwünschter Körperkontakt
- Unerwünschte Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten
- Exhibitionistische Handlungen
- Vergewaltigung

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

- (3) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind schwerwiegende Tatbestände. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

#### **§ 4 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen**

- (1) Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Menschen jeglicher Geschlechtsidentität auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Diskriminierungen sind Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen.
- (2) Diskriminierung stellt aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.
- (3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Hochschulbereich zu respektieren.

#### **§ 5 Prävention**

- (1) Die Hochschule informiert ihre Mitglieder über den präventiven Umgang bei Problematiken von Diskriminierung.
- (2) Kompetenz im Umgang mit und die Beurteilung von diskriminierendem Verhalten ist eine wichtige Führungsqualität. Mitarbeitende mit Leitungsfunktion bilden sich entsprechend fort. Alle Mitglieder werden über diesbezügliche Weiterbildungen informiert. Die FFH führt im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen durch.
- (3) Die FFH unterstützt organisatorisch wie finanziell Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung.
- (4) Alle Hochschulmitglieder sollen ermutigt werden, Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.



## § 6 Aufdeckung

- (1) Alle Mitglieder und Angehörige FFH sind verpflichtet, jeden Verdacht auf diskriminierendes Verhalten unverzüglich zu melden, wenn es dem Willen der/des Betroffenen entspricht.
- (2) Alle Mitglieder der Hochschule mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über diskriminierendes Verhalten zu berichten, sich an die Gleichstellungsbeauftragte oder an das Rektorat zu wenden.
- (3) Die FFH wird in jedem Fall tätig. Sie beruft eine Fallkommission ein, die für wirksamen Schutz und Beratung, Aufklärung sowie die Vorbereitung von Maßnahmen zuständig ist.
- (4) Der Fallkommission können neben einem Mitglied des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten alle Hochschulmitglieder angehören. Wird kein Strafverfahren eingeleitet, klärt die Fallkommission den Sachverhalt.
- (5) Gleichstellungsbeauftragte oder Rektorat beraten die Betroffenen, leiten Mitteilungen mit Einverständnis der Betroffenen der Fallkommission zu und sind über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren. Die Stelle, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die Betroffenen über das Ergebnis der Untersuchung der Fallkommission.
- (6) Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen im Fall von diskriminierendem Verhalten veranlasst das Rektorat.
- (7) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von diskriminierendem Verhalten werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person eingeleitet.
- (8) Die FFH vermittelt im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht betroffenen Personen auf Wunsch psychologische und juristische Beratung.

## § 7 Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen

- (1) Die personenbezogenen Daten der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. In jedem Fall hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Identität der betroffenen Personen wird nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen der Strafverfolgungsbehörde offengelegt.
- (2) Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder begleiten lassen.
- (3) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten. Erweist sich eine Beschuldigung als unberechtigt, ist dafür zu sorgen, dass der beschuldigten Person keine Nachteile entstehen.
- (4) Betroffenen und ihren Vertrauenspersonen dürfen aufgrund der Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Weigerungen Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwider laufen (vgl. § 16 AGG).
- (5) In schwerwiegenden Fällen, vor allem beim begründeten Verdacht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann das Rektorat auch ohne Einverständnis der betroffenen Person aktiv handeln. Die betroffene Person und die Gleichstellungsbeauftragte sind zu informieren.
- (6) Das Recht der betroffenen Person, andere Rechtsmittel einzulegen, bleibt unberührt.



## **§ 8 Sanktionen und Maßnahmen**

- (1) Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Hochschule diskriminierendes Verhalten in keiner Form duldet. Die Hochschule ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen angemessene Maßnahmen. In Betracht kommen insbesondere:
- Durchführung eines Personalgesprächs
  - mündliche oder schriftliche Ermahnung
  - schriftliche Abmahnung
  - Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz
  - Änderung des Verantwortungsbereichs
  - Strafrechtliche Maßnahmen
  - verhaltensbedingte Kündigung
  - Exmatrikulation
  - Hausverbot
  - Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung)
  - Strafanzeige
- (2) Betroffene werden über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung informiert, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren; das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt unberührt. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.

## **§ 8 Schlussbestimmungen**

- (1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil des Selbstverständnisses der FFH.
- (2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gegeben und Mitarbeitenden bei Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie bei der Einschreibestelle ausgelegt.
- (3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Düsseldorf, den 20.06.2021