

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule München vom 12.09. 2023

Präambel

Die Hochschule München sieht Diversität und gelebte Chancengleichheit als konstitutiv für die Erfüllung ihrer Aufgaben an. Alle Angehörigen der Hochschule München sollen bestmöglich ihr Potenzial entfalten und ihre Kompetenzen einsetzen können, unabhängig von geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, sozialem Hintergrund, kultureller Prägung, Religion, politischer Weltanschauung, persönlicher bzw. familiärer Situation, eventuellen Beeinträchtigungen oder weiteren individuellen Merkmalen.

Gelebte Diversität sieht die Hochschule München als Voraussetzung für eine offene Gesellschaft. Sie bedeutet auch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Perspektiven, die sich miteinander verständigen, aufeinander einlassen. Die Hochschule München ist sich dessen bewusst und hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu fördern, Chancengleichheit zu sichern und für den Schutz gegen Diskriminierung einzutreten. Der Umgang an der Hochschule München miteinander soll geprägt sein von offenem Dialog, konstruktiver Kritikfähigkeit sowie gegenseitigem Respekt und Toleranz. Diskriminierendes oder sexistisches Verhalten, geschlechtsbezogene Belästigung sowie die Ausnutzung von Machtpositionen werden daher an der Hochschule München nicht toleriert.

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) ¹Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule München gemäß Art. 19 Abs. 1 BayHIG. ²Sie gilt ebenso für alle Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der Hochschule München aufhalten. ³Sie gilt auch für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen. ⁴Die Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Hochschule München.
- (2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und Belästigung von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Hochschule München, wenn mindestens eine beteiligte Person

zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

§ 2

Begriffsbestimmung

- (1) Die Richtlinie umfasst unmittelbare und mittelbare Formen von Diskriminierung und Belästigung wegen
 - a) rassistischer Gründe oder der ethnischen Herkunft;
 - b) des Geschlechts und der Geschlechtsidentität;
 - c) der sexuellen Identität;
 - d) der Religion oder Weltanschauung;
 - e) Beeinträchtigungen, die als Behinderung klassifiziert werden;
 - f) des Alters.
- (2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- (3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.
- (4) Eine mittelbare Diskriminierung nach Abs. 3 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.
- (5) ¹Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer oder mehreren der in Abs. 1 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.²Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (6) ¹Sexuelle oder rassistische Belästigung ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Betroffenen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ²Sexuelle oder rassistische Belästigung sind Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und das sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer digitaler Medieninhalte innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der Hochschule München, die die Würde von Personen verletzen. ³Sexuelle oder rassistische Belästigung sowie Diskriminierung kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein. ⁴Keine sexuelle und rassistische

Belästigung liegt dagegen vor, wenn das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen der in Satz 1 beschriebenen Inhalte nicht mit Strafe bedroht ist und zur Veranschaulichung im Rahmen von Lehrveranstaltungen und für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung gerechtfertigt ist.

- (7) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung.
- (8) Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung, gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend.

§ 3

Allgemeines Verbot

- (1) ¹Benachteiligungen, die nicht im Sinne von § 2 Abs. 4 sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sind, sowie Belästigungen im Sinne von § 2 Abs. 6 und Abs. 7 Satz 1, sind zu unterlassen. ²Sie stören den Hochschulbetrieb und werden als Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten geprüft und sanktioniert.
- (2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule München, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Transfer, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und durch die zuständigen Stellen rechtlich überprüft werden.
- (3) Diskriminierung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere wenn diese unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile stattfinden, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

§ 4

Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergreift die Hochschule München geeignete und angemessene Maßnahmen dafür, dass die Ansprüche ihrer Mitglieder auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung respektiert und geschützt werden.
- (2) ¹Die Hochschule München trifft die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der in § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personenkreise vor Diskriminierung und Belästigung. ²Sie ergreift die in § 5 formulierten positiven Maßnahmen und richtet die in § 6 genannten Verfahren ein.
- (3) Wer als betroffene, potentiell betroffene oder unbeteiligte Person auf Diskriminierung, Belästigung oder die Würde von Personen verletzendes Verhalten hinweist, darf nicht

benachteiligt werden (Maßregelungsverbot).

- (4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei der Erstanlauf- sowie der Beschwerdestelle über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 5

Positive Maßnahmen

- (1) Zur Sensibilisierung und Prävention sowie zur Förderung effektiver Gleichstellung werden insbesondere die folgenden grundlegenden Maßnahmen ergriffen:
- a. die Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Hochschule München;
 - b. die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Antidiskriminierungsberatung, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Hochschulmitglieder in deutscher und englischer Sprache;
 - c. die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die in § 8 genannte Beschwerdestelle, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind;
 - d. die Durchführung von Schulungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Stellen und Personen mit Beratungsaufgaben;
 - e. die Einrichtung eines dauerhaften Runden Tisches Antidiskriminierung zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Hochschule München,
 - f. die Verankerung von Gender, Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung.
- (2) Der Runde Tisch Antidiskriminierung ist insbesondere zuständig für die (Weiter-)Entwicklung der Maßnahmen in Abs. 1 sowie für
- a. die Entwicklung und das Vorschlagen weiterer Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen Bereichen der Hochschule München;
 - b. die jährliche Evaluation der Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen;
 - c. die Auswertung der anonymisierten Beratungs- und Beschwerdefälle;
 - d. den jährlichen Bericht an die Hochschulleitung, den Senat, der Erweiterten Hochschulleitung und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und –maßnahmen.

§ 6

Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

¹Die Hochschule München richtet zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung zwei Verfahren ein. ²Durch das Beratungsverfahren leistet die Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung Beratung und Unterstützung der Betroffenen. ³Sie bezieht hierbei hochschulexterne Stellen bei Bedarf mit ein. ⁴Betroffene haben daneben die Möglichkeit, im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle der Hochschule München zu erheben. ⁵Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

§ 7

Beratungsverfahren

- (1) ¹Die Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung der Hochschule München informiert die von einer Diskriminierung oder Belästigung Betroffenen über das Beschwerdeverfahren, über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung und über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote. ²Die zuständigen Personen der Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung der Hochschule München sind zugleich Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie für Antidiskriminierung i.S.v. Art. 25 BayHIG. ³Weitere Ansprechpersonen können auf Vorschlag des Runden Tisches Antidiskriminierung durch die Hochschulleitung benannt werden.
- (2) ¹Die Beratung der Betroffenen übernehmen die Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung der Hochschule München sowie von den Betroffenen aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschule München gemäß Art. 19 Abs. 1 BayHIG mit deren Zustimmung frei auswählbare und zu benennende Vertrauenspersonen. ²Soweit Vertrauenspersonen die Beratung übernehmen, müssen sie die Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung der Hochschule München dabei hinzuziehen; sie können für die Beratung aber auch vollständig an diese verweisen. ³Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung für die Einleitung des Beschwerdeverfahrens.
- (3) ¹Die folgenden Fachberatungsstellen können, wenn ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist, von der Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung der Hochschule München bzw. von den Betroffenen hinzugezogen werden.
 - a. Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Hochschule München;
 - b. Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft der Fakultäten;
 - c. Gleichstellungsbeauftragte;
 - d. Schwerbehindertenvertretung.

²Weitere Fachberatungsstellen können auf Vorschlag des Runden Tisches

Antidiskriminierung durch die Hochschulleitung benannt werden.

³Die Fachberatungsstellen können Betroffene auf deren Wunsch hin auch bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen unterstützen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten.

⁴Besteht für eine Fachberatungsstelle bei der Ausübung der Aufgaben als Fachberatungsstelle die Besorgnis eines Interessenkonflikts, so hat sie dies der Beschwerdestelle mitzuteilen. ⁵Im konkreten Verfahren ist sie in diesem Fall von der Funktion der Fachberatungsstelle ausgeschlossen.

§ 8

Beschwerdeverfahren

- (1) ¹Die Hochschule München richtet eine Beschwerdestelle ein. ²Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 3 dieser Richtlinie. ³Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG.
- (2) ¹Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei Personen. ²Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Erstanlaufstelle für Antidiskriminierung oder Vertrauensperson i.S.v. § 7 Abs. 2 oder Fachberatungsstelle nach § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sein. ³Die Beschwerde führende Person kann bei der Einleitung des Verfahrens eine Präferenz angeben, mit welchem Mitglied der Beschwerdestelle sie interagieren möchte.
- (3) ¹Die Beschwerdestelle ist zur Neutralität verpflichtet. ²Sie arbeitet zu jedem Zeitpunkt fair, nach rechtsstaatlichen Grundsätzen und ohne Ansehen der Person. ³Zugunsten belasteter Personen gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung. ⁴Die Beschwerdestelle trägt zudem dafür Sorge, dass die Vertraulichkeit im größtmöglichen Umfang gewahrt bleibt.
- (4) Die Beschwerdestelle soll möglichst leicht zugänglich sein.
- (5) Die Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren durch, soweit nicht besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind.

§ 9

Einleitung des Beschwerdeverfahrens

- (1) ¹Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. ²Beschwerdeberechtigt sind alle in § 1 genannten Personen.
- (2) ¹Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. ²Zeugen und andere Beweismittel sollen, soweit vorhanden, beigefügt oder benannt werden. ³In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

- (3) ¹Die Beschwerde ist in Textform oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. ²Die Beschwerde führende Person kann sich dabei von einer Fachberatungsstelle nach § 7 Abs. 3 oder einer anderen Person ihres Vertrauens unterstützen lassen. ³Die Beschwerde muss die Person des bzw. der Betroffenen erkennen lassen.
- (4) ¹Die Beschwerdestelle klärt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. ²Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. ³Sie weist auf bestehende Unterstützungsangebote nach § 7 Abs. 2 und Abs. 3 hin.

§ 10

Sachverhaltsermittlung

- (1) ¹Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen möglichst zeitnah auf. ²Dazu muss sie den wesentlichen Inhalt der Beschwerde dem Beschwerdegegner unverzüglich mitteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme geben, die Beschwerde führende Person sowie Zeugen befragen und gegebenenfalls weitere Beweismittel erheben.
- (2) ¹Befragungen der Parteien sowie der Zeugen sollen getrennt erfolgen. ²Auf Wunsch können sich die Befragten von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. ³Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. ⁴Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von den Gesprächsteilnehmern unterzeichnet oder in elektronischer Form bestätigt.
- (3) ¹Die Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht. ²Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter haben. ³Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur Mediation und präventive Fortbildungen.
- (4) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder wird es von einer Partei des Beschwerdeverfahrens schriftlich verlangt, zieht die Beschwerdestelle Vertreter aus dem in § 7 Abs. 3 aufgeführten Personenkreis hinzu, sofern diese im konkreten Fall nicht bereits tätig geworden sind.
- (5) Der Abschlussbericht wird zur weiteren Bearbeitung an die Stabsstelle Recht und Compliance versandt.

§ 11

Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention

- (1) Die Stabsstelle Recht und Compliance prüft den Abschlussbericht juristisch, erstellt eine Stellungnahme hierzu, die auch zu der Frage von Sanktionen Stellung nehmen oder solche Sanktionen vorschlagen soll, und leitet den Vorgang entsprechend der jeweiligen

Zuständigkeit dem Präsidenten beziehungsweise der Präsidentin oder dem Kanzler beziehungsweise der Kanzlerin zur Entscheidung zu.

- (2) ¹Der Präsident beziehungsweise die Präsidentin oder der Kanzler beziehungsweise die Kanzlerin treffen die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. ²Diese wird der Beschwerde führenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. ³Die Entscheidung ist zu begründen.
- (3) ¹Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung einzustufen ist, entscheiden der Präsident beziehungsweise die Präsidentin oder der Kanzler beziehungsweise die Kanzlerin über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. ²Diese sollen sowohl Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich fehlerverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist. ³Des Weiteren sollen im Rahmen der Präventionspflicht Maßnahmen getroffen werden, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.
- (4) Liegt ein Konflikt vor, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Begründung der Entscheidung nach Abs. 2 um den Vorschlag von Konfliktlösungsmöglichkeiten ergänzt werden.

§ 12

Sanktionen

¹Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne dieser Richtlinie sind arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich zu überprüfen. ²Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen. ³In diesem Fall wird geprüft, ob der Sachverhalt an die zuständige Strafermittlungsbehörde übergeben werden soll. ⁴Der Anhang zu dieser Richtlinie enthält eine nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung.

§ 13

Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten

Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr.1, Art. 5 Abs. 1 f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 14

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Diese Richtlinie tritt am 01.10.2023 in Kraft und wird von der Hochschule München im Amtsblatt der Hochschule München im Internet bekanntgemacht. ¹Mit Inkrafttreten dieser Richtlinie tritt der

Handlungsleitfaden der Hochschule München gegen sexuelle Belästigung und Stalking vom 20.06.2016 außer Kraft. ²Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Hochschule München vom 12.09.2023.

Anhang

Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung

1. Dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen, soweit die Vorwürfe sich gegen einen Bediensteten der Hochschule München bestätigen:

- a) beamtenrechtliche Konsequenzen bei Beamten: Durchführung eines Disziplinarverfahrens mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (vgl. Art. 7 ff. Bayerisches Disziplinargesetz);
- b) arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Beschäftigten (insb. Abmahnung, Kündigung, Vertragsauflösung).

2. Zivilrechtliche Konsequenzen:

- a) Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung:
Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, § 823 Abs.1 BGB;
sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung, § 826 BGB;
Amtspflichtverletzung, § 839 BGB;
Schmerzensgeld, § 249 BGB.
- b) Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, § 15 AGG
- c) Beseitigungs- Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber den Benachteiligten, § 21 AGG.

3. Strafrechtliche Konsequenzen:

Sexuelle Belästigung, § 184 i StGB;
Beleidigung, § 185 StGB;
Üble Nachrede, § 186 StGB;
Nötigung, § 240 StGB.

4. Verwaltungsrechtliche Konsequenzen:

Ordnungsmaßnahmen nach § 12 der Satzung über das Voranmelde-, Immatrikulations-,
Beurlaubungs-, Rückmelde- und Exmatrikulationsverfahren an der Hochschule München
vom 14.08.2006 in der jeweils geltenden Fassung.