

# Leitfaden zu fairem Umgang und Antidiskriminierung an der HTWK Leipzig

- Antidiskriminierungsleitfaden (ADL) -

Fassung vom 23. November 2022

## Präambel

Als Hochschule hat die HTWK Leipzig eine Vorbildfunktion und eine Verantwortung für ihre Mitglieder (Beschäftigte und Studierende) und Angehörigen sowie als Wissenschaftseinrichtung innerhalb der Gesellschaft. Die HTWK Leipzig fördert deshalb die respektvolle und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen. Die HTWK Leipzig missbilligt jede Art von Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und hält insbesondere Vorgesetzte dazu an, diese Missbilligung zu achten und zu wahren, indem sie im Rahmen ihrer verantwortlichen Personalführung in geeigneter Form nach den Prinzipien dieses Leitfadens tätig werden. Die HTWK Leipzig setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keinerlei Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen und sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer individuellen Beeinträchtigung oder chronischen Erkrankung, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils geltenden Fassung bildet die Grundlage für fairen Umgang und Antidiskriminierung an der HTWK Leipzig. Die HTWK Leipzig steht darüber hinaus für eine Kultur des Hinsehens, des Zuhörens, der Zivilcourage und des Handelns, die auf einem wertschätzenden Umgang miteinander basiert.

Der Leitfaden zu fairem Umgang und Antidiskriminierung (ADL) soll für Fälle von unmittelbaren sowie mittelbaren Benachteiligungen, Diskriminierungen, Belästigungen – insbesondere sexualisierten Belästigungen – und von Gewalt strukturierte Verfahrensabläufe zur Lösung an die Hand geben sowie Handlungsmöglichkeiten bei Verstößen aufzeigen. Ergänzt wird der Leitfaden durch eine Prozessabbildung zum Beschwerdeverfahren, die Vorgehensweisen im konkreten Beschwerdefall abbildet sowie Checklisten und Dokumente enthält.

## § 1

### Geltungsbereich

Der Leitfaden gilt für alle Mitglieder und Angehörige der HTWK Leipzig.

## § 2 Begriffsbestimmungen

Die folgenden Begriffsbestimmungen dienen der inhaltlichen Einordnung der von diesem Leitfaden erfassten Vorkommnisse. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern lediglich typische Konstellationen (Regelbeispiele), die in der Praxis stetig fortgeschrieben werden sollen.

### (1) Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen des Geschlechts, wegen der ethnischen und sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer individuellen Beeinträchtigung, der sexuellen Identität und/oder des Alters eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG).

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG).

### (2) Diskriminierung

Diskriminierung ist ein sehr breit gefächelter Begriff, der zudem individuell verschieden benutzt wird. Ausgehend davon, dass betroffene Personen den Begriff als persönlich negative Erfahrung beschreiben, werden durch ihn Beleidigungen, psychische Verletzungen und konkrete Ausgrenzungen erfasst. Diskriminierung kann sich zum Beispiel in Handlungen und Äußerungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen.

Beispiele für Handlungen können sein:

- a) rassistische Graffitis auf dem Hochschulgelände,
- b) Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern und Texten sexistischen, herabwürdigenden oder gewaltverherrlichenden Inhalts (z. B. Poster, Kalender, Software, Bildschirmschoner, Veranstaltungsinformationen, Nachrichten sexistischen Inhalts),
- c) Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände,
- d) homo - und transfeindliche oder ableistische Anrede von Menschen auf dem Hochschulgelände,
- e) unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche,
- f) religionsfeindliche oder sexuell anzügliche Äußerungen, direkte wie indirekte Bemerkungen, Witze, Kommentare über Menschen, deren Aussehen oder deren Körper,
- g) unerwünschter und unnötiger körperlicher Kontakt,
- h) Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- i) Androhung von Gewalt, Nötigung und Verfolgung,
- j) körperliche Übergriffe und Vergewaltigung sowie
- k) rassistisch motivierte Äußerungen, Belästigungen und Pöbeleien.

### (3) Belästigung und Gewalt

Unter Belästigungen werden unerwünschte Verhaltensweisen verstanden, die geeignet sind, eine Person wegen eines Merkmals oder mehrerer Merkmale einzuschüchtern, zu beleidigen oder zu erniedrigen und/oder ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form. Gewalt ist jedes unerwünschte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass eine Person aufgrund von bestimmten Merkmalen körperlich oder psychisch verletzt wird.

### **§ 3**

#### **Pflichten und Verhaltensweisen**

- (1) Es ist Aufgabe des Rektorats, in seinem Einflussbereich vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen.
- (2) Alle nach dem ADL Verpflichteten haben jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.
- (3) Das Rektorat wird die ihm hinreichend konkret bekannt gewordenen Verstöße gegen den ADL nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Das Rektorat trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Es wird sichergestellt, dass alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abgestimmt werden. Bei allen Mitteilungen wahrt die Hochschule in größtmöglichem Umfang Anonymität. Gegen den Willen der betroffenen Person wird Verstößen nur insoweit nachgegangen, wie dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Allgemeininteressen zwingend geboten ist.
- (4) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist stets zu beachten.

### **§ 4**

#### **Beschwerderecht**

- (1) Mitgliedern und Angehörigen der HTWK Leipzig, die sich durch beschäftigte Lehrende, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert oder belästigt fühlen und/oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, stehen zwei Beschwerdewege offen. Zum einen haben sie die Möglichkeit, sich zunächst persönlich und vertraulich beraten zu lassen (§ 5 ADL). Zum anderen können sie sich direkt oder im Anschluss an die persönliche Beratung an die zuständige Beschwerdestelle wenden (förmliches Beschwerdeverfahren nach §§ 6, 7 ADL). Das Rektorat muss sicherstellen, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen und/oder beruflichen Nachteile entstehen.
- (2) Alle Personen mit Leitungs- und Personalführungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Alle in der Lehre und Studierendenbetreuung Tätigen sind generell verpflichtet, bei entsprechenden Hinweisen oder Anfragen geeignete Maßnahmen zur Klärung zu ergreifen, beispielsweise auf die in § 5 Abs. 2 ADL genannten Anlaufstellen zu verweisen.
- (3) Betroffene, die sich nicht sicher sind, ob sie ein offizielles Beschwerdeverfahren wünschen, wird geraten, sich zur Klärung ihrer Interessen und Sicherung von Unterstützung an die unter § 5 ADL genannten Anlaufstellen zu wenden.

### **§ 5**

#### **Beratung und Unterstützung**

- (1) Betroffenen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule stehen bei Vorkommnissen von Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verschiedene Beratungsstellen für Beratungsgespräche sowie zum eigenen Schutz zur Verfügung. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle gemäß § 7 ADL. Die Beratungsstellen unterstützen Betroffene bei der Klärung ihrer Interessen, informieren über

Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren sowie weitere mögliche Schritte. Über Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren klären sie auf und verweisen gegebenenfalls auf externe Beratungsangebote.

- (2) Als Anlaufstellen für eine persönliche und vertrauliche Beratung stehen zur Verfügung:
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte/r,
  - die Frauenbeauftragte,
  - die Schwerbehindertenvertretung,
  - die/der Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen,
  - der Personalrat,
  - die Konfliktbeauftragten,
  - der Studierendenrat.
- (3) Ziel der Erstinformation und der vertraulichen Beratung ist es, Betroffene in der Klärung ihrer Interessen und der Entscheidungsfindung bezüglich der Einleitung weiterer Schritte zu unterstützen. Im Gespräch wird über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren informiert und die Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren erläutert.
- (4) Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der/des Betroffenen initiiert werden.

## **§ 6**

### **Beschwerdestelle nach § 13 AGG**

- (1) Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, Sachverhalte objektiv zu ermitteln. Sie darf nicht nach Position der beschwerdeführenden (betroffenen) Person sowie der beschuldigten Person unterscheiden.
- (2) Beschwerdestelle für ein förmliches Beschwerdeverfahren sind der Justitiar/die Justitiarin und die Stabsstelle Diversity, Inklusion und familiengerechte Hochschule.

## **§ 7**

### **Beschwerdeverfahren**

- (1) Im Falle einer Beschwerde geht es sowohl um die Beratung und den Schutz der Betroffenen als auch um die Ermittlung und angemessene Bearbeitung der Beschwerde. Von daher umfasst der Beschwerdeweg die Möglichkeit zur Erstberatung wie unter § 5 ADL beschrieben sowie den offiziellen Verfahrensweg (förmliche Beschwerde).
- (2) Das offizielle (förmliche) Beschwerdeverfahren gliedert sich in folgende Schritte:
1. Entgegennahme der Beschwerde und Vorprüfung zur Klärung von Sofortmaßnahmen,
  2. Sachverhaltsprüfung,
  3. Ergebnismitteilung.
- (3) Eine offizielle (förmliche) Beschwerde kann mündlich zu Protokoll gegeben werden oder schriftlich erfolgen und ist an die Beschwerdestelle zu richten. Sie hat die nachfolgenden Informationen zu beinhalten:
- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
  - beteiligte Personen,
  - Beweismittel,

- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen sowie
- informierte Personen.

(4) Das Rektorat bzw. die vom Rektorat mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle/Person ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die hierfür erforderlichen Auskünfte und Informationen werden eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

(5) Das Rektorat entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten (§ 8 ADL).

(6) Sofern erforderlich, werden durch das Rektorat in jedem Stadium des Verfahrens neben den Handlungsmöglichkeiten auch solche Maßnahmen ergriffen, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person sicherzustellen.

## **§ 8**

### **Handlungsmöglichkeiten**

Nachgewiesenes Fehlverhalten kann durch das Rektorat mit folgenden Handlungsmöglichkeiten geahndet werden:

- a) Durchführung eines förmlichen Dienstgespräches,
- b) mündliche oder schriftliche Belehrung,
- c) schriftliche Ermahnung oder Abmahnung,
- d) Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- e) Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen,
- f) Hausverbot,
- g) Kündigung,
- h) Exmatrikulation (in Fällen nach § 21 Abs. 3 Ziff. 1 SächsHSFG in Verbindung mit § 18 Abs. 3 Ziff. 6 SächsHSFG) sowie
- i) Strafanzeige.

## **§ 9**

### **Dokumentation**

(1) Fälle nach AGG werden anonymisiert dokumentiert.

(2) Die Zuständigkeit für das Berichtswesen liegt bei der Kanzlerin/dem Kanzler. Die Berichterstattung erfolgt jährlich.

## **§ 10**

### **Inkrafttreten und Bekanntgabe**

(1) Der Leitfaden wird im Senat<sup>1</sup> verabschiedet. Er tritt am Tag nach seiner Beschlussfassung in Kraft.

(2) Der Leitfaden wird hochschulintern veröffentlicht und den Mitgliedern und Angehörigen bei Beschäftigungsbeginn bzw. Studienaufnahme in geeigneter Weise bekannt gegeben.

---

<sup>1</sup> 23.11.2022.