

**Beschluss RSO 666 des Präsidiums der
Frankfurt University of Applied Sciences
am 08.11.2017**

RSO 666

Verteiler: Senat, FKF, Fb 1-4,
PRat, FB, Beauftragte für
Menschen mit Behinderung

Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Frankfurt University of Applied Sciences

Das Präsidium der Frankfurt University of Applied Sciences beschließt die Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Frankfurt University of Applied Sciences gemäß Anlage.

Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Frankfurt University of Applied Sciences

Präambel

Die Frankfurt University of Applied Sciences setzt sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Hessen dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder der Weltanschauung benachteiligt wird.

Die Frankfurt University of Applied Sciences ist bestrebt, dass strukturell bedingte Diskriminierungen und mittelbare Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen innerhalb der Hochschule abgebaut oder beseitigt werden.

Die Frankfurt University of Applied Sciences fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz Frankfurt University of Applied Sciences wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden Wert gelegt. Die Persönlichkeit einer jeden Person ist zu respektieren und deren oder dessen Würde zu achten. Bei Konflikten werden Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und besprochen.

Mit dieser Richtlinie wird geregelt, welche Rechte Mitglieder und Angehörige der Hochschule haben, die von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006, zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013, betroffen sind, welche Pflichten insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen im Konfliktfall haben, welche Verfahrensabläufe einzuhalten sind und welche Sanktionen bei Verstößen erfolgen können.

Die Richtlinie dient zugleich der Prävention von Diskriminierung im Sinne von §12 Abs. 1 AGG.

Abschnitt 1 Leitprinzipien und Definitionen

§1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Frankfurt University of Applied Sciences nach §32 Abs. 1 und 6 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) vom 14.12.2009, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 30.11.2015. Von Gästen, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Fremdfirmen, die sich in der Frankfurt University of Applied Sciences aufhalten oder dort arbeiten, wird ein respektvoller und im Einklang mit dieser Richtlinie wertschätzender Umgang mit Mitgliedern und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences gefordert.

(2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§2 Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Möglichkeiten übernimmt die Frankfurt University of Applied Sciences die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in §1 genannten Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle in §1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die Frankfurt University of Applied Sciences ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

(3) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

(4) Mitglieder der Frankfurt University of Applied Sciences mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben in besonderer Weise die Pflicht

1. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird;
2. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden;
3. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking nach §3 dieser Richtlinie nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Sie sollen die Betroffenen auf die internen in §5 genannten Beratungsstellen sowie auf die Möglichkeit einer externen Beratung (§6) hinweisen.

§3 Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung

(1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines der in §2 Abs. 1 genannten Merkmale in einer bestimmten Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person, die das Merkmal nicht aufweist. Unzulässige Differenzierungskriterien sind unter anderem in Art. 1 der Verfassung des Landes Hessen sowie in §1 AGG-verankert.

Darüber hinaus sind auch Diskriminierungen von Mitgliedern und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences, die nicht vom AGG erfasst sind, sowie von Gästen und Besucherinnen und Besuchern der Hochschule verboten.

(2) Das Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung umfasst insbesondere die folgenden teilweise auch in §3 AGG genannten Formen:

1. Die unmittelbare Benachteiligung
Sie erfasst jede Form von Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.
2. Die mittelbare Benachteiligung
Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines tatsächlichen oder zugeschriebenen

Merkmals im Sinne von §2 Abs. 1 gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

3. Belästigung

Eine Belästigung im Sinne dieser Richtlinie liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in §2 Abs. 1 genannten unzulässigen Differenzierungsmerkmal im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z. B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende oder herabwürdigende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in §2 Abs. 1 genannten unzulässigen Differenzierungsmerkmal stehen.

Die Belästigung kann durch Bilder, Aushänge und dergleichen, durch Gesten und körperliche Übergriffe oder auch durch Ignorieren und Ausschließen erfolgen. Sie kann auch in sozialen Netzwerken oder Kommunikationsplattformen der Hochschule stattfinden.

4. Sexualisierte Belästigung

Eine sexualisierte Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

5. Gewalt

Gewalt umfasst rechtswidrige tätliche Angriffe wie auch Drohungen mit einem empfindlichen Übel, die in Zusammenhang mit einer der in §2 Abs. 1 genannten Kategorien stehen.

6. Nachstellung (Stalking)

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.

7. Mobbing

Unter Mobbing wird nach dieser Richtlinie eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus einem Team, dem Arbeitsverhältnis oder dem Hochschulleben.

Mobbing bedeutet daher systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder einer Personengruppe.

Abschnitt 2 Strukturelle und präventive Maßnahmen

§4 Einrichtung eines Antidiskriminierungsrats

(1) Die Frankfurt University of Applied Sciences richtet einen ressortübergreifenden Antidiskriminierungsrat (im folgenden AD genannt) ein, dem außer Kanzler, Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung und ASTA mindestens fünf weitere Personen aus verschiedenen Bereichen und Statusgruppen der Hochschule angehören.

(2) Die Mitglieder des AD werden von der Hochschulleitung – im Einvernehmen mit der jeweiligen Person, der jeweiligen Organisationseinheit oder dem Gremium – ernannt und im Umfang ihrer Tätigkeit von anderen Dienstverpflichtungen freigestellt.

(3) Die Amtszeit im AD beträgt 5 Jahre. Eine Wiederernennung ist möglich. Scheidet eine Person aus (durch Rücktritt, Arbeitsplatzwechsel o.ä.), wird sie baldmöglichst durch eine andere Person ersetzt.

(4) Der Antidiskriminierungsrat hat folgende Aufgaben:

1. Entwicklung und Anstoß von Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung strukturell bedingter Diskriminierung und mittelbarer Benachteiligung an der Frankfurt University of Applied Sciences,
2. Vernetzung der beteiligten Einrichtungen, Beratungs- und Beschwerdestellen untereinander,
3. Aufbau eines Beratungsnetzwerkes mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment),
4. Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards,
5. Beantragung von Mitteln bei der Hochschulleitung für Beratung, Coaching und Supervision der internen Beratungsstellen, falls ein Verdacht auf einen schwerwiegenden Verstoß gegen diese Richtlinie im Sinne von §5 Abs. 9 vorliegt,
6. Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte,
7. Auswertung der jährlichen Berichte der internen Beratungsstellen nach §5 und Erarbeitung von Empfehlungen,
8. Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie und der Präventionsmaßnahmen.

(5) Der Antidiskriminierungsrat wählt in seiner konstituierenden Sitzung eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertretung. Diese laden zu den Sitzungen ein und führen den Vorsitz. Das Nähere regelt eine Geschäftsordnung.

§5 Einrichtung von internen Beratungsstellen

(1) Die Hochschule richtet mehrere dezentrale interne Beratungsstellen ein, bei denen sich betroffene Personen über die Antidiskriminierungsrichtlinie, das AGG, weitere Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Hochschule sowie über das Beschwerdeverfahren informieren können. Ziel ist es, ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für möglichst alle Mitglieder und Angehörigen der Frankfurt University of Applied Sciences vorzuhalten. Als Beratungsstellen fungieren qua Amt der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Weitere Beratungsstellen werden durch die Hochschulleitung ernannt. Der AD kann die Einrichtung weiterer Beratungsstellen vorschlagen.

(2) Personen, die die Funktion einer internen Beratungsstelle wahrnehmen, werden im Umfang ihrer Tätigkeit von anderen Dienstverpflichtungen freigestellt.

(3) Sie werden vor Aufnahme und während ihrer Tätigkeit für ihre Aufgabe geschult und insbesondere mit dem AGG vertraut gemacht. Die Richtlinien für diese Schulung legt der AD fest. Falls erforderlich, erhalten sie die Möglichkeit zur Supervision. Sie berichten einmal im Jahr in anonymisierter Form und unter Wahrung des Datenschutzes an den AD über ihre Tätigkeit und die an sie heran getragenen Beschwerden. Der AD legt die Kriterien dieser Berichte fest. Die Auswertung dieser Berichte dient der Evaluation und der Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen.

(4) Es findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Beratungsstellen untereinander statt in Form von mindestens einmal im Jahr stattfindenden Arbeitstreffen.

(5) Aufgaben der internen Beratungsstellen sind

1. Erstberatung für Betroffene über ihre Rechte aus dieser Richtlinie und dem AGG,
2. Durchführung von Mediations- oder Schlichtungsgesprächen im Sinne von Abs. 6 und 7,
3. Vermittlung der Betroffenen an spezialisierte interne und – soweit vorhanden – externe Beratungsstellen,
4. Beratung und Unterstützung der Betroffenen bei der Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens, wenn die in §3 genannten Tatbestände erfüllt sind.

(6) Mit Einverständnis der betroffenen Person können die internen Beratungsstellen versuchen, mit beschuldigten Personen Kontakt aufzunehmen, um einvernehmliche Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Dabei können sie sich unter Wahrung des Datenschutzes mit Personen anderer interner Beratungsstellen austauschen.

(7) Die internen Beratungsstellen bemühen sich um eine einverständliche und wenn möglich gütliche Lösung von Konflikten. Sie führen dazu ein moderiertes Gespräch im Sinne eines Mediations- oder Schlichtungsverfahrens, es sei denn, dies ist von den Betroffenen nicht gewünscht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfes nicht angezeigt. Sie können die Person bzw. Personen, die gegen die Richtlinie verstoßen haben, dazu auffordern, ihr Verhalten – ggf. im Gespräch mit einer Fachstelle/Fachberatung – zu reflektieren, sich bei der betroffenen Person bzw. betroffenen Personen in angemessener Weise zu entschuldigen und ggf. einen verursachten Schaden zu beseitigen bzw. zu ersetzen. Die betroffene Person bzw. die betroffenen Personen werden darin unterstützt, das Erlebte – ggf. unter Inanspruchnahme einer Fachberatung/Therapie – zu verarbeiten und ggf. entstandene Nachteile im beruflichen Alltag bzw. im Studium zu kompensieren.

(8) Im Falle schwerwiegender Verstöße gegen diese Richtlinie darf ein formelles Beschwerdeverfahren nur mit Einwilligung der vom Übergriff unmittelbar Betroffenen eingeleitet werden, es sei denn, dass wegen der Art des Verstoßes eine Beweisführung auch ohne Einbeziehung der unmittelbar Betroffenen möglich ist. Die Beratung durch eine spezialisierte Beratungsstelle nach §6 ist in der Regel vor einer Weitergabe der Information in Anspruch zu nehmen.

(9) Besonders schwerwiegend sind Verstöße gegen diese Richtlinie insbesondere, wenn die betroffene Person körperlich oder psychisch schwerwiegend beeinträchtigt wurde, wenn eine Wiederholung der Übergriffe auch gegenüber anderen Personen zu befürchten ist oder wenn die Verstöße von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgehen und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet sind. Sexualisierte Belästigungen sind auch dann besonders schwerwiegend, wenn sie mit dem Hinweis auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- oder Studienleben verbunden sind.

(10) Informationen über Betroffene und Beschuldigte sind unbedingt vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nur weitergegeben werden, sofern dies durch diese Richtlinie oder ein Gesetz ausdrücklich erlaubt ist. Dies gilt auch für anonymisierte Informationen, aus denen sich unter Umständen die Klarnamen der Beteiligten erschließen lassen.

§6 Externe Beratung

(1) In Fällen, in denen eine interne Beratung nicht ausreichend ist, können Betroffene an externe Beratungsstellen empfohlen werden. Daraus möglicherweise entstehende Kosten müssen vorab mit der Hochschulleitung abgeklärt werden. Sollte es erforderlich sein, kann die Frankfurt University of Applied Sciences Rahmenverträge mit spezialisierten externen Beratungsstellen abschließen, die Betroffenen im Konfliktfall auch eine Erstberatung anbieten und sie ggf. bei der Formulierung einer Beschwerde unterstützen.

(2) Das Recht, eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen, haben auch die in §5 genannten Personen der internen Beratungsstellen, wenn sie mit dem Verdacht auf einen schwerwiegenden Verstoß gegen diese Richtlinie konfrontiert sind. Hierbei eventuell entstehende Kosten übernimmt die Frankfurt University of Applied Sciences nach vorheriger Absprache und unter Einbezug der fachlichen Expertise des AD.

§7 Beschwerdestelle

Beschwerdestelle im Sinne des §13 Abs. 1 AGG ist die Hochschulleitung. Sie kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben nach §9 an andere Stellen in der Hochschule übertragen.

§8 Maßnahmen zur Prävention

(1) Neu eingeschriebenen Studierenden wird bei der Einschreibung ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt. Bei den Einführungsveranstaltungen werden diese auf den Inhalt dieser Richtlinie hingewiesen.

(2) Das Gleiche gilt bei der Einstellung von Mitarbeitenden sowie der Berufung von haupt- und nebenamtlich Lehrenden. Ihnen wird ein Exemplar der Antidiskriminierungsrichtlinie gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

(3) Es wird sichergestellt, dass der Inhalt dieser Richtlinie und die Kontaktdaten der Beratungsstellen nach §6 sowie der Ansprechpersonen nach §5 für alle in §1 genannten Personen jederzeit leicht auffindbar und zugänglich sind.

(4) Im Rahmen der Weiterbildung sowie der Schulung von Führungskräften und Personen mit Beratungsaufgaben an der Frankfurt University of Applied Sciences werden Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „AGG“, „diskriminierungsfreie und vielfältige Hochschule“, „Handlungspflichten der Vorgesetzten“ und „Verfahren bei Verstößen“ durchgeführt.

Abschnitt 3 Beschwerdeverfahren

§9 Eingang der formellen Beschwerde

(1) Die in §1 genannten Personen haben jederzeit das Recht, wegen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie Beschwerde bei der Beschwerdestelle (§7) zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Dem oder der Beschwerdeführerin wird empfohlen, sich vorher

von einer internen Beratungsstelle (§5) beraten zu lassen. Die interne Beratungsstelle soll die Betroffenen bei der Erstellung einer formellen Beschwerde unterstützen.

(2) Die formelle Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse bzw. Übergriffe beschreiben. Zeuginnen und Zeugen und gegebenenfalls Beweismittel sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde wird von der Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person über rechtliche Aspekte und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen (§5 und §6) hingewiesen.

(5) Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, möglichst innerhalb von 10 Arbeitstagen, ein persönliches Gespräch als Anhörung mit der beschuldigten Person durch. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt durch Befragung der Beteiligten und etwaiger Zeuginnen und Zeugen, durch die Einsichtnahme in Beweismittel und ggf. Ortsbesichtigungen. Dies ist in einer dafür angelegten Akte zu dokumentieren.

(7) Die Hochschulleitung entscheidet dann im Rahmen hochschul-, dienst- und arbeitsrechtlicher Regelungen über das weitere Vorgehen und die möglichen Sanktionen.

(8) Die Beschwerde führende Person sowie die beschuldigte Person dürfen bis zur Klärung des Verfahrens keine Funktion innerhalb des Beschwerdeverfahrens wahrnehmen.

(9) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche Verfolgung nicht aus.

§10 Vorgehen bei akuter Gefahr

Geht aus der Beschwerde hervor, dass für eine bestimmte Person, allgemein für Personen auf dem Gelände der Hochschule oder für Einrichtungen der Frankfurt University of Applied Sciences eine unmittelbare Gefahr droht, so müssen die Beratungs- und Beschwerdestellen dafür sorgen, dass diese Gefahr abgewendet wird, indem alle möglicherweise Betroffenen gewarnt und durch die zuständigen Stellen geschützt werden. Dafür sind im Sinne eines künftigen Bedrohungsmanagements ggf. die Polizei und in jedem Fall die Hochschulleitung unverzüglich einzubeziehen.

§11 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Benachteiligungen gemäß §3 dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

(2) Bei Fehlverhalten nach dieser Richtlinie sollen durch die hochschul- bzw. dienst- und arbeitsrechtlich zuständigen Stellen Sanktionen ausgesprochen werden.

(3) Bei Verstößen von Beschäftigten kommen die über dienstrechtliche Vorschriften geregelten üblichen Sanktionen in Betracht.

(4) Bei Verstößen durch Studierende kommen insbesondere folgende Sanktionen in Betracht:

1. mündliche oder schriftliche Belehrung;
2. Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
3. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen Kontakt aufzunehmen;
4. Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;
5. Hausverbot, ggf. begrenzt auf bestimmte Gebäude oder Räume;
6. Strafanzeige durch die Frankfurt University of Applied Sciences;
7. Exmatrikulation nach §59 Abs. 3 HHG.

(5) Bei Verstößen durch Gäste, nebenamtliche Lehrkräfte, Honorarkräfte, ehrenamtlich Tätige und im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

1. Ermahnung;
2. Beendigung des Vertrages (nebenberufliche Lehrkräfte, Honorarkräfte);
3. Verbot, sich auf dem Gelände der Hochschule bestimmten Personen zu nähern oder mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen oder hochschuleigenen Plattformen Kontakt aufzunehmen;
4. Hausverbot, ggf. begrenzt auf bestimmte Gebäude oder Räume.

§12 Inkrafttreten

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Frankfurt University of Applied Sciences veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Studierende erhalten sie bei der Immatrikulation als Merkblatt. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Frankfurt University of Applied Sciences in Kraft.