

## Leitfaden zur Beratung und Beschwerdeverfahren in Fällen von Diskriminierung und insbesondere sexualisierter Übergriffe an der Merz Akademie

### Präambel

Als Teil der Gesellschaft ist auch die Merz Akademie von Machtkonstellationen geprägt, die Unterrepräsentierungen, Ungleichheiten sowie Diskriminierungen begründen und reproduzieren.

Die Merz Akademie strebt die Gleichstellung aller gesellschaftlich benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen an. Die Ziele und Maßnahmen sind von der Hochschulleitung in einem Gleichstellungskonzept verankert, das den Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich als Grundlage ihrer Arbeit dient.

Gleichstellungsarbeit ist gleichzeitig auch eine Querschnittsaufgabe der Hochschule, die jedes Hochschulmitglied betrifft und für die alle Verantwortung tragen.

Nicht nur ein formalisiertes Beschwerdeverfahren, sondern auch die Möglichkeit informeller und beratender Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten soll die Merz Akademie auf dem Weg voranbringen, ein „Safe-Space“ gegenüber diskriminierender Übergriffigkeiten zu werden.

### Zielsetzung

Jede Hochschule ist nach dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet, Betroffenen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Übergriffe im Arbeits-, bzw. Hochschulkontext die Möglichkeit einer Aufarbeitung zu geben. Nach § 13 AGG besteht diese Möglichkeit für alle Beschäftigten und Mitglieder der Hochschule. Studierende sind im Sinne der Grundordnung der Merz Akademie Mitglieder der Hochschule (§ 5 Abs. 1).

Diskriminierende Übergriffe aufgrund ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, bzw. Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) sollen hierdurch verhindert werden.

Der Merz Akademie ist die Förderung und Durchsetzung eines respekt- und vertrauensvollen Umgangs untereinander sowie der verantwortungsvolle Umgang in der Beratung und im Beschwerdeverfahren wichtig. Zur Verwirklichung soll dieser Leitfaden dienen.

### Möglichkeiten für von Diskriminierung Betroffene

Sämtliche von Diskriminierung betroffene Personen – auch mögliche Zeug\*innen eines Diskriminierungsvorfalles – haben die Möglichkeit, Kontakt mit den Gleichstellungsbeauftragten und/oder selbstgewählten Vertrauenspersonen, wie Rektor\*in, Dekan\*in, Geschäftsführer\*in, Professor\*innen, Dozent\*innen, AStA oder Mitarbeiter\*innen der Merz Akademie aufzunehmen. In jedem Fall werden die Gleichstellungsbeauftragten umgehend von den Angesprochenen informiert, sofern sie nicht sowieso Ansprechpersonen

mit Erstkontakt sind. In allen Fällen sind alle involvierten Kontaktpersonen zur absoluten Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet, insbesondere gilt dies für diejenigen Personen, gegen die die Vorwürfe gerichtet sind.

### 1. Beratungsmöglichkeit

Betroffene Personen können jederzeit eine formlose Beratung bei den Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch nehmen. Dies kann auch anonymisiert geschehen. Vorfälle werden von den beratenden Personen niemals bewertet. Es wird die Möglichkeit geboten, externe professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen. Der Kontakt dazu wird auf Wunsch von den Gleichstellungsbeauftragten hergestellt, die von Diskriminierung betroffene Personen – wenn gewünscht – auch persönlich dorthin begleiten. Ebenso besteht die Möglichkeit eines von den Gleichstellungsbeauftragten initiierten und durch die/den Rektor\*in oder von der Geschäftsführung begleiteten Gesprächs mit allen Betroffenen, das von unabhängigen Dritten moderiert wird.

Sollte die Inanspruchnahme der Beratungsmöglichkeit nicht zur genügenden Klärung für die Betroffenen von Diskriminierung führen oder möchten Betroffene keine formlose Klärung in Anspruch nehmen, besteht nach § 13 AGG auch die Möglichkeit, ein formelles Beschwerdeverfahren in Anspruch zu nehmen.

### 2. Beschwerdeverfahren

Betroffene Personen können bei den Gleichstellungsbeauftragten ein formelles Beschwerdeverfahren in Anspruch nehmen. Dies kann auch anonymisiert geschehen, sofern keine weitergehenden Ansprüche nach § 15 AGG (z.B. Schadensersatzansprüche) geltend gemacht werden. Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich bei den Gleichstellungsbeauftragten oder anderen o. g. Vertrauenspersonen erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden umgehend von den Angesprochenen über den Sachverhalt informiert. Diese wiederum informiert die erweiterte Hochschulleitung (Rektor\*in, Dekan\*in, Geschäftsführer\*in).

Die Beschwerde wird spätestens von den Gleichstellungsbeauftragten schriftlich dokumentiert und die Richtigkeit des Sachverhaltes durch die betroffene Person bestätigt.

Die eingereichte Beschwerde wird von den Gleichstellungsbeauftragten, der/dem Rektor\*in/Dekan\*in/Geschäftsführer\*in und – falls gewünscht – von einer von der beschwerdeführenden Person benannten Vertrauensperson bearbeitet. Nach Beratung wird der Person, gegen die Beschwerde eingereicht wurde, die Möglichkeit gegeben, innerhalb einer Frist Stellung zu beziehen. Die Identität der beschwerdeführenden Person wird hierbei nicht gegenüber der Person preisgegeben, gegen die eine Beschwerde vorliegt.

Nach Eingang der Stellungnahme bzw. nach Ablauf der Frist (auch ohne Stellungnahme) wird die Person, gegen die eine Beschwerde vorliegt, schriftlich zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Bei

Bedarf können zusätzlich Zeug\*innen befragt werden (schriftlich/mündlich). Es besteht jedoch keine Verpflichtung gegenüber diesen, eine Stellungnahme abzugeben.

Nach Bearbeitung und Prüfung der Beschwerde durch Gleichstellungsbeauftragte, Rektor\*in, Dekan\*in, Geschäftsführer\*in und ggf. Vertrauensperson, wird das Ergebnis der beschwerdeführenden Person, sowie der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, schriftlich mitgeteilt (unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben).

Im Interesse einer möglichst umfassenden und zufriedenstellenden Aufklärung der Beschwerde kann trotz der selbstverständlich gebotenen Vertraulichkeit keine durchgehende Anonymität gewährleistet werden. Bis zur Bestätigung der Vorwürfe werden keine Informationen zu der Angelegenheit an Dritte weitergegeben.

Grundsätzlich besteht für das Einreichen einer Beschwerde keine Frist. Jedoch sei darauf hingewiesen, dass für Beschäftigte und auch für Studierende an nichtstaatlichen Hochschulen ab Kenntnis des diskriminierenden Vorfalls eine zweimonatige Frist gilt (§§ 15 Absatz 4 und 21 Absatz 5 AGG), um sich ggf. juristische Schritte nach dem AGG offenzuhalten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen, Seite 23).

## Schlussbemerkung

Die Gleichstellungsbeauftragten der Merz Akademie werden beratend immer auf Seiten der Betroffenen von Diskriminierungserfahrung stehen. Niemals werden Vorfälle von den Gleichstellungsbeauftragten bewertet werden. Es wird durch die Gleichstellungsbeauftragten der Merz Akademie keinerlei Täter\*innenschutz geben, sondern immer die Interessen der Betroffenen vertreten werden. Selbstverständlich werden die Gleichstellungsbeauftragten verantwortungsvoll und diskret mit allen Informationen, auch im Sinne der Wahrung der Persönlichkeitsrechte von mutmaßlich Beschuldigten umgehen. Eventuelle Einleitung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für Personen, gegenüber denen eine Beschwerde vorlag, obliegt ausschließlich der Hochschulleitung, bzw. dem Arbeitgeber.

Unter Wahrung der gebotenen Vertraulichkeit werden sowohl Beratungsgespräche, vor allem aber natürlich Vorgänge innerhalb des Beschwerdeverfahrens schriftlich protokolliert. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Fälle von Diskriminierung auch juristisch aufgearbeitet werden könnten.

Mai 2023

Die Gleichstellungsbeauftragten der Merz Akademie.