



Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrag des Präsidenten der Hochschule Niederrhein

49. Jahrgang

Ausgegeben zu Krefeld und Mönchengladbach am 28. Mai 2025

Nr. 13

Inhalt

Richtlinie der Hochschule Niederrhein zum Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 15. Mai 2025

Hinweis zum Rügeausschluss

Gemäß § 12 Abs. 5 Hochschulgesetz kann eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule gegen diese Ordnung nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Präsidium hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Aufgrund des § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414), erlässt das Präsidium der Hochschule Niederrhein folgende Richtlinie:

Richtlinie der Hochschule Niederrhein zum Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Präambel

Aufgrund dieser Richtlinie sollen die Benachteiligungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) über den Anwendungsbereich hinaus, insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der HSNR, angewendet werden. Die Richtlinie bildet die rechtliche Grundlage, um Benachteiligung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen und im Konfliktfall Verfahrensabläufe zu etablieren. Sie verpflichtet die HSNR, präventive Maßnahmen zu ergreifen sowie unter Berücksichtigung der Zielsetzung des AGG Beratung anzubieten und ermöglicht es, bei Verstößen sanktionierend tätig zu werden.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für Mitglieder im Sinne des § 9 Abs. 1 HG, Angehörige im Sinne von § 9 Abs. 4 HG sowie für Praktikantinnen und Praktikanten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, und für solche Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages an der HSNR tätig sind.
- (2) Die Richtlinie findet auch auf Dritte, Anwendung, wenn die Benachteiligung, Belästigung und Gewalt auf dem Gelände der HSNR erfolgt oder wenn sie in unmittelbarem Bezug zu einer Hochschulveranstaltung oder im Zusammenhang mit einer Hochschulfunktion steht und mindestens eine der beteiligten Personen zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.
- (3) Die Richtlinie gilt ferner im digitalen Raum, sofern ein Zusammenhang mit der HSNR oder dem Studium an der HSNR besteht.

§ 2 Benachteiligungsverbot

- (1) Eine Benachteiligung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters, des Lebensentwurfs oder der sexuellen Identität bzw. Orientierung ist untersagt. Dies gilt auch, wenn eine Person, die eine Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines der vorgenannten Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs ergreift die HSNR Maßnahmen, um die allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 zu schützen.

- (3) Mitglieder im Sinne des § 9 Abs. 1 HG, Angehörige im Sinne des § 9 Abs. 4 HG sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Stipendiatinnen und Stipendiaten sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die HSNR ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.
- (4) Insbesondere Mitglieder der HSNR mit Leitungs-, Ausbildungs-, und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtem Fehlverhalten oder Missständen unverzüglich durch geeignete Maßnahmen, zum Beispiel durch eine Ansprache der beschuldigten Person, entgegenzutreten.
- (5) Betroffene Personen sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren. Einzelheiten zu Beratung und Beschwerdeverfahren sind in §§ 7ff. dieser Richtlinie geregelt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Diese Richtlinie verwendet die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
- (2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Abs.1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat, oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes 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.
- (4) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten gelten auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen

Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

- (6) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine andere Person zu einem Verhalten bestimmt, das die betroffene Person wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Grundsätze und Maßregelungsverbot

- (1) Benachteiligungen im Sinne des § 3 stellen Verletzungen der allgemeinen Persönlichkeitsrechte dar und können auch arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten verletzen oder Straftatbestände erfüllen.
- (2) Meldungen von Sachverhalten, die möglicherweise Verstöße gegen diese Richtlinie darstellen, wird nachgegangen. Nachgewiesene Verstöße ziehen Sanktionen gem. § 9 dieser Richtlinie nach sich.
- (3) Der betroffenen Person entstehen an der HSNR keine Nachteile durch die Erhebung einer Beschwerde nach dieser Richtlinie (Maßregelungsverbot).

§ 5 Aufklärung und Prävention

- (1) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der HSNR in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird in Internet und Intranet und auf den Seiten der AGG-Beschwerdestelle veröffentlicht. Hinweise auf die Veröffentlichung werden in die Unterlagen, die den Mitgliedern der HSNR bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation ausgehändigt werden, sowie in weitere geeignete Informationsmaterialien aufgenommen.
- (2) Die in den Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen nach den §§ 6 und 7 eingesetzten Kontaktpersonen werden jeweils ausreichend qualifiziert und fortlaufend weitergebildet.
- (3) Die HSNR fördert die Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der Benachteiligung, Belästigung oder (sexuellen) Gewalt am Arbeits- und Studienplatz durch entsprechende Informations-, Beratungs-, und Weiterbildungsangebote sowie sonstige Maßnahmen und Vorkehrungen. Dies gilt insbesondere für die Personen nach § 2 Abs. 4 dieser Richtlinie.
- (4) Bei der Planung und Realisierung von Neu- oder Umbaumaßnahmen werden im Rahmen der Baukonzepte die Barrierefreiheit und Sicherheitsbedarfe, wie z.B. die Vermeidung von Angsträumen, berücksichtigt.

§ 6 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren

- (1) Betroffene Personen können sich im Fall von Benachteiligung, Belästigung und / oder Gewalt unmittelbar an die für diese Zwecke eingesetzte Beschwerdestelle nach § 7 wenden. Die AGG Beschwerdestelle und ihre Mitglieder werden namentlich auf der Intranet- und der Internetseite sowie im Beratungsnavigator der HSNR bekannt gemacht. Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle bieten betroffenen Personen im Rahmen ihrer Aufgaben gem. § 4 eine Beratung zur Sachverhaltsermittlung an.
- (2) Darüber hinaus können sich betroffene Personen an andere Anlaufstellen mit spezifischen Fachberatungsfunktionen wenden. Diese sind jederzeit ansprechbar und verweisen betroffene Personen an die richtige Fachberatungsstelle bzw. an die Beratungs- und Beschwerdestelle(n) nach dieser Richtlinie weiter.
- (3) Bei den Anlaufstellen handelt es sich insbesondere um folgende Stellen,
 1. Arbeitssicherheit und Brandschutz
 2. Beauftragte oder Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit
 3. Betriebsärztin
 4. Dezernat II – Personalabteilung
 5. Geschäftsstelle Diversität
 6. Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen bzw. zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungskommission
 7. International Office
 8. Jugend- und Auszubildendenvertretung
 9. Personalräte (Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, Personalrat für Technik und Verwaltung)
 10. Psychosoziale Beratungsstelle
 11. Studienverlaufsberatung der Fachbereiche
 12. Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 13. Zentrale Studienberatung.

Jede Anlaufstelle behandelt die Beratungen stets vertraulich.

- (4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte, die einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen, können darüber hinaus im Rahmen ihrer eigenen gesetzlichen Zuständigkeiten beratend sowie unterstützend tätig werden.
- (5) Zudem bietet der AStA der HSNR betroffenen Studierenden eigene Beratungs- und Unterstützungsangebote an.

- (6) Auch die Hochschulleitung, die Präsidentin bzw. der Präsident, die Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten, die Kanzlerin bzw. der Kanzler, Vorgesetzte mit Leitungsfunktionen (Dekaninnen oder Dekane, Dezernentinnen oder Dezernenten, Stabstellen- oder Bereichsleitungen) sowie sonstige vorgesetzte Personen mit Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion oder Fürsorgepflichten (z.B. Ausbildungsleiterinnen bzw. -leiter) sind als Anlaufstellen im Sinne dieser Richtlinie zu verstehen. Sie können jedoch gegebenenfalls keine Vertraulichkeit zusichern, sondern sind verpflichtet, weitere Maßnahmen zu ergreifen.
- (7) Die Anlauf- und Beratungsstellen gem. Abs. 3 sind verpflichtet, das Anliegen von Betroffenen entgegenzunehmen und über weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie das Beschwerdeverfahren zu informieren. Hierzu kann es auch gehören, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der betroffenen Person in enger Abstimmung mit dieser zur Weitergabe an die Beschwerdestelle niederzuschreiben.

§ 7 Beschwerdestelle

Die Präsidentin oder der Präsident ist die Beschwerdestelle der HSNR, die oder der diese Aufgabe auf die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle überträgt. Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle werden vom Präsidium bestellt und namentlich auf der Internetseite, der Intranetseite und im Beratungsnavigator der HSNR bekannt gemacht. Sie tragen dem Wunsch nach Vertraulichkeit betroffener Personen Rechnung, soweit dies im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben gem. § 4 möglich ist. Eine vertrauliche Behandlung kann daher im weiteren Verfahren nicht immer gewährleistet werden.

§ 8 Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle

- (1) Betroffene Personen haben das Recht, vor einer Beschwerde mit der in § 6 Abs. 1 bis 4 genannten Anlauf- bzw. Beratungsstellen den Vorfall und die Reaktionsmöglichkeiten zu besprechen. Soll auf Wunsch der betroffenen Person ein Beschwerdeverfahren eingeleitet werden, können die Beratungspersonen oder eine andere benannte Vertrauensperson die betroffene Person während des gesamten Beschwerdeverfahrens begleiten und unterstützen. Auf § 4 Abs. 2 wird Bezug genommen.
- (2) Die Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle ist grundsätzlich nicht an Fristen gebunden. Wenn jedoch Schadensersatzansprüche oder Entschädigungen nach dem AGG geltend gemacht werden sollen, ist die Frist von zwei Monaten gem. § 15 Abs. 4 AGG zu beachten. Dabei bleiben weitere Fristen, wie etwa § 626 BGB oder §§ 4, 7 KSchG, unberührt.

- (3) Betroffene Personen haben das Recht, ihre Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle schriftlich oder in Textform zu erheben oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Im Fall der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt ein Mitglied der AGG-Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gesprächs eine Niederschrift. Die Niederschrift wird eng mit der beschwerdeführenden Person abgestimmt und dieser zur anschließenden Bestätigung vorgelegt. Die beschwerdeführende Person erhält eine Kopie.
- (4) Die Beschwerde soll die als benachteiligend empfundenen Ereignisse oder den Zustand konkret beschreiben, Zeuginnen und Zeugen benannt sowie weitere Nachweise – soweit vorhanden – vorgelegt werden. Die Beschwerde soll Angaben dazu enthalten, ob bereits andere als die in § 6 genannten Stellen über den Sachverhalt informiert wurden und ob als Folge bereits Maßnahmen eingeleitet wurden. Zu der Erfassung der Beschwerde ist die Erhebung, Speicherung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erforderlich.
- (5) Nach Eingang der Beschwerde prüft die AGG-Beschwerdestelle die Angaben hinsichtlich der einschlägigen Kriterien. Sie bemüht sich um eine vollständige Sachverhaltsermittlung. Wenn die AGG-relevanten Angaben und der Sachverhalt vorliegen, leitet die AGG-Beschwerdestelle die Beschwerde an die jeweils zuständige Stelle weiter. Bei der Weiterleitung der Beschwerde ist auch die Weitergabe von personenbezogenen Daten erforderlich. Die AGG-Beschwerdestelle weist im Rahmen der Weiterleitung auf die Vertraulichkeit des Vorgangs und die Bedürfnisse des Datenschutzes hin.
- (6) Bei Beschwerden gegen wissenschaftliches Personal der Hochschule (einen Professor oder eine Professorin, einen wissenschaftlichen Beamten oder eine wissenschaftliche Beamte, einen wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten oder eine wissenschaftliche Tarifbeschäftigte) ist die zuständige dienstvorgesetzte Stelle die Präsidentin oder der Präsident. Bei Beschwerden gegen Verwaltungspersonal der Hochschule (einen Tarifbeschäftigten oder eine Tarifbeschäftigte aus Technik und Verwaltung sowie einen Beamten oder eine Beamtin aus Technik und Verwaltung) ist die zuständige Stelle die Kanzlerin oder der Kanzler. Bei Beschwerden gegen Studierende leitet die AGG-Beschwerdestelle diese an den Ordnungsausschuss der Hochschule weiter. Beschwerden gegen Dritte leitet die AGG-Stelle an das Justitiariat der Hochschule weiter. Sie informiert die beschwerdeführende Person über die Weiterleitung.
- (7) Soweit es sich nicht um einen AGG-bezogenen Sachverhalt handelt, weist die AGG-Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person auf die zuständige Stelle hin. Die AGG-Beschwerdestelle informiert gegebenenfalls auch über weitere Unterstützungsmaßnahmen bzw. Verfahren von Interessensvertretungen und Beratungsstellen außerhalb der HSNR.
- (8) Die AGG-Beschwerdestelle informiert die Präsidentin oder den Präsidenten der HSNR über die Kanzlerin oder den Kanzler regelmäßig über die eingehenden Beschwerden. Die Information erfolgt in dringenden Fällen umgehend.

- (9) Das Beschwerdeverfahren ist durch die AGG-Beschwerdestelle zu dokumentieren. Den betroffenen Personen steht es frei, sich unabhängig von dem Beschwerdeverfahren an andere interne bzw. externe Beratungseinrichtungen zu wenden. Die gesetzlich normierten Aufgaben und Kompetenzen von Interessenvertretungen und Beauftragten an der HSNR bleiben hiervon unberührt.

§ 9 Abhilfemaßnahmen und Sanktionen

- (1) Maßnahmen gegen Personen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Stellung der beschuldigten Person ab. Die HSNR agiert je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Rahmen der gesetzlich und ordnungsrechtlich vorgesehenen Verfahren.
- (2) Gegenüber Hochschulangehörigen und Auszubildenden der HSNR kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:
1. Durchführung eines formellen Personal- /Dienstgespräches
 2. mündliche oder schriftliche Ermahnung
 3. schriftliche Abmahnung
 4. (fristlose) Kündigung
 5. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
 6. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
 7. Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 8. Widerruf von Lehraufträgen
 9. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der HSNR
 10. Hausverbot
 11. Strafanzeige durch den Präsidenten oder die Präsidentin
 12. Ordnungsmaßnahmen gegenüber Studierenden gem. § 51a HG:
 - a. Ausspruch einer Rüge,
 - b. Androhung der Exmatrikulation,
 - c. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der HSNR,
 - d. Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
 - e. Exmatrikulation.

§ 10 Schlussbestimmungen

- (1) Es werden ein geeignetes Monitoring und eine regelmäßige Evaluierung eingerichtet, um die Wirkungen der Richtlinie quantitativ und qualitativ zu messen und deren Inhalte bei Bedarf fortzuschreiben bzw. zu aktualisieren.
- (2) Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der HSNR veröffentlicht. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 06.05.2025

Krefeld, den 15.05.2025

Der Präsident
der Hochschule Niederrhein
Dr. Thomas Grünewald