



Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrag des Präsidenten der Hochschule Niederrhein

47. Jahrgang

Ausgegeben zu Krefeld und Mönchengladbach am 22. Mai 2023

Nr. 12

Inhalt

Richtlinie der Hochschule Niederrhein zum Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 16. Mai 2023

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 klare Verfahrensabläufe aufzuzeigen. Sie verpflichtet die HSNR, präventive Maßnahme zu ergreifen sowie Beratung anzubieten und ermöglicht es, bei Verstößen sanktionierend tätig zu werden, sofern nicht vorrangig eine Zuständigkeit der Strafverfolgungsbehörden gegeben ist.

§ 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) Diese Richtlinie findet auch bei Benachteiligung, Belästigung und Gewalt von Dritten, bzw. gegen Dritte auf dem Gelände der HSNR sowie bei Benachteiligung, Belästigung und Gewalt in unmittelbarem Bezug zu einer Hochschulveranstaltung oder im Zusammenhang mit einer Hochschulfunktion Anwendung, wenn mindestens eine der beteiligten Personen zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.
- (3) Diese Richtlinie gilt an allen Standorten, in allen Betriebseinheiten der HSNR und in dem von der HSNR verantworteten digitalen Raum. Sie gilt nicht bei privater Betätigung bzw. nicht für Aktivitäten ohne Bezug zur HSNR bzw. zum Studium.

§ 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) Alle Personen nach § 1 Absatz 1 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 durch geeignete Maßnahmen 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 gehören.

- (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 eine 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) Verstöße gegen diese Richtlinie können geahndet werden und Sanktionen nach sich ziehen.
- (3) Der betroffenen Person entstehen 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 in leicht auffindbarer Form 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 §§ 7 und 8 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.
- (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 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren besteht aus einer Beratung (nichtförmliches Verfahren) und,

sofern die betroffene Person dies möchte, der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren). Das Beschwerdeverfahren ist durch die 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.

§ 7 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 Beratungs- und Beschwerdestelle nach § 8 wenden. Die AGG-Beratungs- und - Beschwerdestelle und ihre Mitglieder werden namentlich auf der Intranet- und der Internetseite sowie im Beratungsnavigator der HSNR bekannt gemacht.
- (2) Darüber hinaus können sich betroffene Personen auch an andere Anlaufstellen mit spezifischen Fachberatungsfunktionen wenden. Diese sind ebenfalls jederzeit ansprechbar und verweisen betroffene Personen gegebenenfalls an die richtige Fachberatungsstelle bzw. an die Beratungs- und Beschwerdestelle(n) nach dieser Richtlinie weiter.
- (3) Bei den Anlaufstellen handelt es sich um folgende Stellen:
 - Nr. 1 Arbeitssicherheit und Brandschutz
 - Nr. 2 Beauftragte oder Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit
 - Nr. 3 Betriebsärztin
 - Nr. 4 Büro für Chancengerechtigkeit
 - Nr. 5 Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen bzw. zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungskommission
 - Nr. 6 International Office
 - Nr. 7 Jugend- und Auszubildendenvertretung
 - Nr. 8 Personalräte (Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, Personalrat für Technik und Verwaltung)
 - Nr. 9 Psychosoziale Beratungsstelle
 - Nr. 10 Studienverlaufsberatung der Fachbereiche
 - Nr. 11 Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 - Nr. 12 Zentrale Studienberatung.
- (4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte 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, vertreten durch Präsidentin bzw. Präsident, Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten, Kanzlerin bzw. Kanzler sowie Dekaninnen und Dekane sowie sonstige vorgesetzte Personen mit Fürsorgepflicht (z.B. Ausbildungsleiterinnen bzw. -leiter) sind als Anlaufstellen im Sinne dieser Richtlinie zu verstehen.
- (7) Alle vorstehend genannten Anlauf- und Beratungsstellen bieten vertrauliche Beratung und Unterstützung; alle Informationen, etwaige Gesprächsinhalte und personenbezogene Daten werden strikt vertraulich behandelt. Die genannten Stellen werden im konkreten Fall nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der betroffenen Person aktiv.
- (8) Die genannten Anlauf- und Beratungsstellen sind verpflichtet, das Anliegen von Betroffenen entgegenzunehmen und über weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie gegebenenfalls das förmliche Beschwerdeverfahren zu informieren. Hierzu kann es auch gehören, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der betroffenen Person in enger Abstimmung mit dieser zur Weitergabe und gegebenenfalls Einreichung an die Beschwerdestelle niederzuschreiben. Etwaige eigene Dokumentationen dieser Stellen bleiben hiervon unberührt.
- (9) Erhält eine Anlauf- bzw. Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von möglicherweise strafbaren Handlungen, so weist sie die betroffene Person auf die Möglichkeit des Stellens einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags hin.
- (10) Die betroffene Person kann unabhängig von der Wahrnehmung interner Beratungs- oder Unterstützungsangebote jederzeit auch hochschulexternen Rat einholen.

§ 8 Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle der HSNR ist der Präsident oder die Präsidentin, der oder die diese Aufgabe auf die Mitglieder der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle überträgt. Diese bilden die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle. Die Mitglieder der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle werden vom Präsidium bestellt und anschließend namentlich auf der Internetseite und im Beratungsnavigator der Hochschule bekannt gemacht.

§ 9 Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle

- (1) Betroffene Personen haben das Recht, vor einer förmlichen Beschwerde zunächst mit der in § 7 Abs. 1 bis 6 genannten Anlauf- bzw. Beratungsstellen den Vorfall und die

Reaktionsmöglichkeiten zu besprechen. Soll auf Wunsch der betroffenen Person ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet werden, können die Beratungspersonen oder eine andere benannte Vertrauensperson die betroffene Person während des gesamten Beschwerdeverfahrens begleiten und unterstützen.

- (2) Die förmliche Beschwerde bei der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle ist grundsätzlich nicht an Fristen gebunden. Wenn jedoch Schadensersatzansprüchen oder Entschädigungen nach dem AGG geltend gemacht werden sollen, ist die Frist gem. § 15 Abs. 4 AGG zu beachten. Dabei bleiben weitere Fristen, wie etwa §§ 4, 7 KSchG, unberührt.
- (3) Betroffene Personen haben das Recht, förmlich Beschwerde bei der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle zu erklären. Im Fall der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt ein Mitglied der AGG- Beratungs- und - 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 Unterschrift vorgelegt. Die beschwerdeführende Person erhält eine Kopie.
- (4) Die Beschwerde muss die als benachteiligend empfundenen Ereignisse oder den Zustand beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls weitere Nachweise sind – soweit vorhanden – zu benennen. Die Beschwerde soll Angaben dazu enthalten, ob bereits andere als die in § 7 genannten Stellen über den Sachverhalt informiert wurden und ob als Folge bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (5) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf weitere Unterstützungsmaßnahmen bzw. Verfahren von Interessensvertretungen und Beratungsstellen – auch außerhalb der HSNR – hingewiesen.
- (6) Die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Organisationseinheiten mit einbeziehen und Informationen aus anderen Verfahren, die unmittelbar mit dem Beschwerdegegenstand in Zusammenhang stehen, anfordern, insbesondere bei prüfungsrechtlichen Verfahren. Dies gilt auch, wenn die Benachteiligung durch einen Zustand hervorgerufen wird oder die Benachteiligung durch eine Sofortmaßnahme unmittelbar behoben werden kann.
- (7) Wird jemandem ein persönliches Fehlverhalten vorgeworfen, fordert die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Zugang der Aufforderung zu dem Gegenstand der

Beschwerde schriftlich zu äußern. Die beschuldigte Person ist darauf hinzuweisen, dass es ihr bzw. ihm freisteht, sich zu der Beschuldigung zu äußern oder sich nicht zur Sache einzulassen. Nach Eingang der Stellungnahme oder nach Ablauf der Frist führt die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle unverzüglich ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Vertrauensperson am Gespräch teilnehmen. Falls die beschuldigte Person von ihrem Recht Gebrauch macht, sich nicht zur der Beschuldigung zu äußern, legt die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle ihrer Darstellung und Bewertung die Aktenlage zugrunde.

- (8) Die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle kann ferner Zeuginnen und Zeugen befragen und Beweise erheben, soweit solche benannt wurden und der Beschwerdestelle zugänglich sind. Den Zeuginnen und Zeugen steht es frei, nicht auszusagen, wenn sie sich dadurch selbst belasten würden. Darauf sind sie hinzuweisen.
- (9) Die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle teilt dem Präsidenten oder der Präsidentin der HSNR über den Kanzler oder die Kanzlerin den ermittelten Sachverhalt sowie die Bewertung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (10) Der Präsident oder die Präsidentin der HSNR entscheidet in Abstimmung mit dem Kanzler oder der Kanzlerin auf Grundlage des Vorschlags der AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle über die weiteren Maßnahmen.
- (11) Die AGG- Beratungs- und - Beschwerdestelle informiert die unmittelbar am Verfahren Beteiligten unter Berücksichtigung der jeweils einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften über das Ergebnis des förmlichen Beschwerdeverfahrens. Der betroffenen Person steht es frei, weitere Stellen über das Ergebnis zu informieren.

§ 10 Abhilfemaßnahmen und Sanktionen

- (1) Maßnahmen gegen Personen nach § 9 Abs. 10 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.
- (2) Gegenüber Hochschulangehörigen und Auszubildenden der HSNR kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:
 - Nr. 1 Durchführung eines formellen Personal- /Dienstgespräches
 - Nr. 2 Mündliche oder schriftliche Ermahnung
 - Nr. 3 Schriftliche Abmahnung
 - Nr. 4 (fristlose) Kündigung

- Nr. 5 Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
 - Nr. 6 Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
 - Nr. 7 Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - Nr. 8 Widerruf von Lehraufträgen
 - Nr. 9 Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der HSNR Niederrhein
 - Nr. 10 Hausverbot
 - Nr. 11 Strafanzeige durch den Präsidenten oder die Präsidentin
- (3) Sofern eine Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt von einem oder einer Studierenden ausgeht, kann ein Ordnungsverfahren gemäß § 51a HG in Verbindung mit der Ordnung zur Regelung des Verfahrens bei Ordnungsverstößen an der Hochschule Niederrhein in der jeweils geltenden Fassung eingeleitet werden, als dessen Ergebnis Ordnungsmaßnahmen verhängt werden können.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Weitergehende Rechte und Ansprüche nach den gesetzlichen Vorschriften bleiben im Übrigen unberührt. Dies gilt insbesondere auch für weitergehende Regelungen des zu entwickelnden Schutzkonzepts (gegen Benachteiligung, Belästigung und Gewalt – Arbeitstitel), zu dessen Gesamtheit an Regelungen auch diese Richtlinie gehört, sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretungen.
- (2) 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. Eine erste Evaluierung soll nach Ablauf von zwei Jahren, spätestens zum 01.05.2025, durch eine vom Senat eingesetzte Arbeitsgruppe stattfinden.
- (3) Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der HSNR veröffentlicht. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Erlassen aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 25.04.2023

Krefeld, den 16.05.2023

Dr. Thomas Grünewald
(Präsident)