



Technische Hochschule Georg Agricola

# AMTLICHE MITTEILUNG

Bochum, 27.10.2022  
Laufende Nr.: 09/22

Bekanntgabe der

## **Antidiskriminierungsrichtlinie**

zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem  
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

der Technischen Hochschule Georg Agricola

Staatlich anerkannte Hochschule  
der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH

vom 27.10.2022

## Inhalt

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich der Richtlinie .....	3
§ 2 Leitprinzipien .....	4
§ 3 Geschützte Merkmale.....	4
§ 4 Begriffsbestimmungen Diskriminierung.....	5
§ 5 Präventive Maßnahmen.....	6
§ 6 Grundsätzliches.....	7
§ 7 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren .....	7
§ 8 Beschwerdestelle .....	7
§ 9 Förmliches Beschwerdeverfahren nach §13 AGG .....	8
§ 10 Sanktionen .....	9
§11 Berichtswesen .....	9
§ 12 Inkrafttreten .....	10

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 Satz 1, 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 72 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) in der Fassung des Hochschulzukunftsgesetzes (HZG) vom 16.09.2014 (GV.NRW. S. 574), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur weiteren Änderung des Hochschulgesetzes und des Kunsthochschulgesetzes vom 25. November 2021 (GV. NRW. S. 1210a), in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03. April 2013 (BGBl. I S. 610), erlässt die Technische Hochschule Georg Agricola (THGA) folgende Richtlinie:

## Präambel

Die THGA legt Wert darauf, dass innerhalb der Hochschule keine Person aufgrund der geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität, der Religion, der politischen Gesinnung und Weltanschauung benachteiligt wird.

Die THGA fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Es wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Hochschulmitglieder und -angehöriger insbesondere bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und beschritten werden. Die Persönlichkeit eines jeden, einer jeden Einzelnen ist zu respektieren und deren oder dessen Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen.

Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Nachstellung (Stalking) und Mobbing vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen. Die Richtlinie dient dem Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung. Der Begriff der Diskriminierung umfasst im Folgenden alle Formen der Diskriminierung wie Belästigung und Gewalt, Nachstellung (Stalking) und Mobbing.

## Erster Abschnitt

### Leitprinzipien und Definitionen

## § 1 Geltungsbereich der Richtlinie

- (1) Diese Richtlinie umfasst alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Hochschule Georg Agricola, soweit sie nicht bereits von der Richtlinie der DMT-LB zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz erfasst sind.
- (2) Sie findet Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, bei Stalking und Mobbing auf dem Gelände des Standorts Herner Str. 45, auf dem Gelände des Wohnheims sowie bei Veranstaltungen und Exkursionen der THGA, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

## § 2 Leitprinzipien

- (1) Alle Formen der Diskriminierung aufgrund der unter § 3 genannten Merkmale sind untersagt. Für eine Diskriminierung ist es irrelevant, ob ein Merkmal tatsächlicher oder bloß zugeschriebener Art ist. Diskriminierungen können sich auch auf ein Zusammenwirken mehrerer Merkmale beziehen.
- (2) Ausnahmen stellen sachlich gerechtfertigte Diskriminierungen dar, wenn es sich um eine Fördermaßnahme zum Ausgleich einer bestehenden Benachteiligung handelt („positive Maßnahme“) oder das Kriterium für die Ungleichbehandlung für eine auszuübende berufliche Tätigkeit eine wesentlich und entscheidende Anforderung darstellt.
- (3) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die Hochschulleitung der THGA die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Absatz 1 unabhängig von geschlechtlicher Identität, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.
- (4) Alle Personen nach § 1 Absatz 1 sind verpflichtet dazu beizutragen, dass die THGA ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.
- (5) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

## § 3 Geschützte Merkmale

- (1) *Ethnische Herkunft* definiert die rassistische und fremdenfeindliche Diskriminierung. Hierbei können Menschen in Form ihrer Sprache, Geschichte, Religion, Herkunft, Kultur, ihres Erscheinungsbildes und ihrer einheitlichen Bräuche diskriminiert werden.
- (2) *Geschlecht* definiert sich als biologisches Geschlecht (männlich, weiblich) sowie Transsexualität und Intersexualität.
- (3) Unter *Behinderung* versteht man die körperliche, geistige und seelische Einschränkung gemäß § 2 SGB IX. Eine Behinderung im Sinne des AGG liegt i.d.R. vor, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischem Zustand abweicht und dadurch die Teilnahme am Arbeitsleben beeinträchtigt ist.
- (4) *Religion* wird als Glaubensvorstellung, die sich auf ein Jenseits bezieht, definiert; *Weltanschauung* wird als innerweltliche Anschauung definiert.
- (5) Unter *sexueller Identität* versteht man jegliche Form der Sexualität wie z.B. Homosexualität, Heterosexualität oder Bisexualität.
- (6) *Alter* beschreibt das biologische Alter, sowohl das junge, als auch das alte Lebensalter.

## § 4 Begriffsbestimmungen Diskriminierung

(1) Die nachfolgenden Begriffsbestimmungen sind an die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG angelehnt und ergänzen diese. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Beschreibung von Verhaltensweisen und Fällen, die unter diese Richtlinie fallen.

(2) *Diskriminierung* ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen.

(3) *Unmittelbare Diskriminierung* kann gemäß § 3 AGG, Abs. 1 vorliegen, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG 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.

(4) *Mittelbare Benachteiligung* liegt gemäß § 3 AGG, Abs. 2 vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG 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.

(5) Als *besonders schwerwiegende Diskriminierung* wird es angesehen, wenn Diskriminierung, sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt, Nachstellen (Stalking) oder Mobbing von Führungskräften oder von Personen mit Betreuungsaufgaben ausgeht und von diesen gegen Mitarbeitende gerichtet ist.

(6) *Belästigung und Gewalt* ist eine Benachteiligung, wenn aufgrund eines in § 3 AGG genannten Grundes die Würde der betreffenden Person verletzt wird oder werden soll und eine Person durch ihr Umfeld eingeschüchtert, angefeindet, erniedrigt, beleidigt oder entwürdigt wird oder werden soll (§ 3 AGG Abs. 3). Dies schließt auch insbesondere sexuelle Belästigung ein (§ 3 AGG Abs. 4). Die Anweisung, eine Person so zu benachteiligen, ist ebenfalls eine Benachteiligung (§ 3 AGG Abs. 5).

Hierzu gehören beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- a) Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen, rassistischen oder religiös bzw. politisch diskriminierenden Inhalts (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
- b) sexistische, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Schmierereien auf den Geltungsbereich zugeordneten Standorten oder Veranstaltungen der THGA,
- c) Kopie oder sonstige diskriminierende Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen, rassistischen oder sonstigen diskriminierenden Inhalts auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der THGA,
- d) sexistische, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Ansprache von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen
- e) unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- f) sexuell anzügliche, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- g) unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
- h) Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- i) Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung und

j) körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

(7) *Nachstellen (Stalking)* bezeichnet beabsichtigtes und wiederholtes Verfolgen, beharrliches Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt.

Stalking sind beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- a) Telefonanrufe, SMS und Kontakt über andere Messenger-Dienste, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails,
- b) Versenden unaufgeforderter Bilder mit sexuellen oder expliziten Inhalten,
- c) Liebesbriefe, Blumen, Geschenke als „Liebesbezeugungen“,
- d) Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt,
- e) Falschbeschuldigungen,
- f) Ausfragen des Bekanntenkreises,
- g) Sachbeschädigungen,
- h) Beleidigungen, Verleumdungen,
- i) Bedrohungen, Nötigungen

(8) *Mobbing* bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Drangsalieren und Ausgrenzen mit dem Ziel oder der Konsequenz, eine oder mehrere Personen zu verunsichern, herabzuwürdigen und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld auszugrenzen. Mobbing findet meist verdeckt statt.

Mobbing kann sich u.a. in folgenden verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- a) Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte und Studierende,
- b) systematisches Zurückhalten von arbeits- und studienrelevanten Informationen,
- c) Verweigerung von arbeits- und studienrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen,
- d) Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Führungskräfte und Personen mit Betreuungsaufgaben,
- e) Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- f) Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen,
- g) absichtliches Herbeiführen von Stress,
- h) Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

## Zweiter Abschnitt

### Prävention

#### § 5 Präventive Maßnahmen

(1) Die Hochschulleitung der THGA trägt durch präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt und zur Sensibilisierung für diese Themen bei.

(2) Bereits an der THGA etablierte präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sind u.a.

- a) Regelmäßige Veranstaltungen/ Gesprächskreise für Studierende der THGA zum Austausch auch über sensible Themen (Gesprächsforum)

- b) Regelmäßiger Austausch der Beratungsstellen der THGA, auch in Hinblick auf Maßnahmen für Studierende, die zum Schutz vor Diskriminierung gefördert werden können
- c) Berücksichtigung von Fragen zur Gleichbehandlung von Studierenden in Lehrveranstaltungsbewertung sowie in Studierendenbefragungen
- d) Erhöhung der Sicherheit auf dem Hochschulgelände, die auch den Studierenden kommuniziert wird, so dass Gefahrenquellen sowie Angsträume in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ausgeschaltet bzw. vermieden werden.

## **Dritter Abschnitt**

### **Beschwerdeverfahren**

#### **§ 6 Grundsätzliches**

Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nichtförmliches Verfahren) und der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren).

#### **§ 7 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren**

(1) Allen Personen nach § 1 Absatz 1 stehen verschiedene Beratungsstellen zur Verfügung, die Beratungen zu Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing anbieten. Dies sind:

- a) Gleichstellungsbeauftragte der THGA
- b) Zentrale Studienberatung
- c) Beratung für Studierende mit Migrationshintergrund/Integrationsmanagement
- d) AStA Referat für Gleichstellungsaufgaben
- e) Jobcoaching
- f) Studierendencoaching

(2) Die Beratungsstellen weisen auf die Möglichkeit eines förmlichen Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG hin und erläutern den Ablauf des Beschwerdeverfahrens, ebenso erläutern sie, welche Rechte und Pflichten sowie Schutzmechanismen bei einem förmlichen Beschwerdeverfahren existieren. Sie begleiten auf Wunsch auch auf dem Weg der förmlichen Beschwerde nach dem Beschwerdeverfahren (§ 9 AGG). Dabei kann auch das mündlich vorgetragene Beschwerdeverfahren schriftlich festgehalten und an die Beschwerdestelle weitergeleitet werden, um ein förmliches Beschwerdeverfahren einzuleiten.

#### **§ 8 Beschwerdestelle**

(1) Die Beschwerdestelle ist bei der Hochschulleitung der THGA angesiedelt. Die Aufgaben können delegiert werden. Den Mitarbeitenden der Beschwerdestelle sind die notwendigen Fortbildungen, personellen Kapazitäten und Sachmittel zur Verfügung zu stellen sowie die Neutralität der Beschwerdestelle im förmlichen Beschwerdeverfahren zuzusichern.

(2) Mit dem „Amt“ der Beschwerdestelle sind Personen zu betrauen, die in der Hochschule allgemeines Vertrauen genießen.

## § 9 Förmliches Beschwerdeverfahren nach §13 AGG

- (1) Das förmliche Beschwerdeverfahren unterliegt dem Gebot der Neutralität. Jeder Beschwerde wird ungeachtet der betrieblichen Position der Beschwerde führenden und der beschuldigten Person nachgegangen. Die Verfahrensbeteiligten bewahren Stillschweigen gegenüber Dritten, nicht am Prozess beteiligten Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule.
- (2) Die Beschwerdestelle nach § 8 AGG arbeitet ggfs. mit der Beschwerdestelle der DMT-LB und den in § 7 aufgeführten Beratungsstellen zusammen und kann außerdem Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen in die Untersuchungen einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung akuter Benachteiligungen erforderlich sind. Dies geschieht nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Beschwerde führenden Person und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzregelungen.
- (3) Bei Einleitung des förmlichen Beschwerdeverfahrens werden personenbezogene Daten erhoben, die mit besonderer Sorgfaltspflicht und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzregelungen in der Beschwerdestelle verarbeitet und gespeichert werden.
- (4) Die Beschwerde muss schriftlich dokumentiert werden, entweder von der diskriminierten Person selber oder nach mündlicher Erläuterung durch die Mitarbeitenden der Beschwerdestelle. Die Beschwerde muss eigenhändig unterschrieben werden. Die Beschwerde muss explizit das diskriminierende Verhalten Dritter beschreiben, und sollte – falls vorhanden – Zeuginnen/Zeugen und Beweise enthalten. Es wird festgehalten, welche Personen bereits informiert wurden und welche Maßnahmen bereits eingeleitet wurden.
- (5) Liegen der Hochschulleitung Beschwerden nach § 13 AGG vor, die von externen Stellen erstmalig aufgenommen wurden, beispielsweise durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, so werden diese innerhalb von 5 Arbeitstagen an die Beschwerdestelle der THGA übergeben.
- (6) In einem ersten Gespräch mit der Beschwerde führenden Person erläutert die Beschwerdestelle den konkreten Ablauf des Verfahrens sowie Rechte und Pflichten der Beschwerde führenden Person. Die Person hat ein Recht auf ein neutrales Beschwerdeverfahren und das Recht, Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten. Die Hochschulleitung der THGA hat dafür Sorge zu tragen, dass der Beschwerde führenden Person durch ihre Beschwerde keine Nachteile entstehen, insbesondere im Falle eines Abhängigkeitsverhältnisses müssen Schutzmechanismen greifen. Die Beschwerdestelle gibt Hinweise auf Beratungs- und Unterstützungsangebote für die diskriminierte Person.
- (7) Die beschuldigte Person wird aufgefordert, sich einer Frist von i.d.R. 10 Arbeitstagen schriftlich zu äußern oder durch ein mündliches Gespräch mit der Beschwerdestelle eine schriftliche Stellungnahme festzuhalten. Die Stellungnahme muss eigenhändig unterschrieben werden.
- (8) Nach Vorliegen der schriftlichen Beschwerde und der schriftlichen Stellungnahme folgt ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Das Gespräch dient der Anhörung und der Aufklärung des zu ermittelnden Sachverhalts.
- (9) Im Anschluss wird der Sachverhalt von der Beschwerdestelle ermittelt und dokumentiert. In der Sachstandsermittlung wird geprüft, ob ein Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG vorliegt. Es können interne Vertrauenspersonen wie die Gleichstellungsbeauftragten, die Vertretung für Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, das



Integrationsmanagement, und der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) hinzugezogen werden. Externe Expertisen können eingeholt werden.

(10) Nach der Sachstandsermittlung kann ein Konfliktlösungsgespräch zwischen den beteiligten Personen stattfinden, wenn die Beschwerde führende Person dies wünscht. Ziel ist die konstruktive Beilegung des Konflikts sowie eine Einigung auf den zukünftigen Umgang miteinander.

(11) Jede beteiligte Person kann bei allen Verfahrensschritten eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuziehen.

(12) Möchte die Beschwerde führende Person kein Konfliktlösungsgespräch führen, leitet die Beschwerdestelle den Fall sowie die Sachstandsermittlung und ggfs. eine Empfehlung der auszusprechenden Maßnahmen an die Hochschulleitung weiter. Findet ein Konfliktlösungsgespräch statt, in dem es zu keiner Einigung kommt, leitet die Beschwerdestelle den Fall sowie die Sachstandsermittlung und ggfs. eine Empfehlung der auszusprechenden Maßnahmen an die Hochschulleitung weiter.

(13) Findet ein Konfliktlösungsgespräch statt und kommt es zu einer Einigung zwischen der Beschwerde führenden und der beschuldigten Person, wird eine vertrauliche Information über das Gespräch an die Hochschulleitung weitergeleitet.

## § 10 Sanktionen

(1) Im Fall von nachweislich ausgeübter Diskriminierung durch Studierende kann die Hochschulleitung Sanktionen aussprechen. Die Vertretung für Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, zu beteiligen. Es kommen unter anderem folgende rechtliche Sanktionen in Betracht:

- a) Mündliche oder schriftliche Belehrung,
- b) Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- c) Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen,
- d) Hausverbot,
- e) Strafanzeige.

(2) Im Fall von nachweislich ausgeübter Diskriminierung durch Dritte gegenüber Studierenden kann die Hochschulleitung Sanktionen aussprechen. Es kommen unter anderem folgende rechtliche Sanktionen in Betracht:

- a) Mündliche oder schriftliche Belehrung,
- b) Hausverbot,
- c) Strafanzeige.

## §11 Berichtswesen

(1) Die für Diskriminierung zuständige Beschwerdestelle soll einmal jährlich der Hochschulleitung in datenschutzrechtlich konformer Weise über die Erfüllung ihrer Aufgaben berichten.

(2) Die Beschwerdestellen der THGA und der DMT-LB, Beratungsstellen und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen - mindestens einmal jährlichen -

Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form.

## § 12 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund Senatsbeschluss vom 25.10.2022.

Prof. Susanne Lengyel

Präsidentin