

Bitte beachten Sie, dass die nicht-amtlichen Gesamtfassungen zu Ihrer Information dienen, dieses Angebot aber keine amtliche Bekanntmachung darstellt. Rechtlich verbindlich ist allein die in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Rhein-Waal veröffentlichte Fassung.

- Nichtamtliche Gesamtfassung -



## **Richtlinie der Hochschule Rhein-Waal zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung**

vom 12.02.2019

### **Inhaltsübersicht**

Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsätze
- § 3 Verbot der Benachteiligung
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Umgang mit Verstößen
- § 6 Pflichten der Hochschule
- § 7 Maßnahmen zur Prävention
- § 8 Wege für Betroffene
- § 9 Beratungsverfahren
- § 10 Zuständige Stelle
- § 11 Formelles Beschwerdeverfahren
- § 12 Maßnahmen
- § 13 In-Kraft-Treten

### **Präambel**

Im Leitbild der Hochschule Rhein-Waal ist der respektvolle Umgang zwischen Lehrenden, Lernenden und Hochschulangehörigen aller Geschlechter, der ethnischen oder sozialen Herkunft, Weltanschauung, Nationalität, äußeren Erscheinung, Alters, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion oder politischer Gesinnung verankert. Gleichberechtigung, Inklusion, Toleranz und ein achtsames Miteinander in einem internationalen Umfeld werden als zentrale Prinzipien verstanden.

Die Hochschule Rhein-Waal fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz Hochschule Rhein-Waal wird auf Fairness, Chancengleichheit, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen in der Zusammenarbeit, aber auch bei der Konfliktbewältigung Wert gelegt. Die Hochschule Rhein-Waal wirkt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs darauf hin, dass Persönlichkeitsrechte respektiert und gewahrt werden und setzt sich für ein wertschätzendes Arbeitsklima ein. Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und beschritten werden. Die Persönlichkeit eines 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.

Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking erzeugen ein entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können die psychische und körperliche Gesundheit unter Umständen nachhaltig beeinträchtigen. Die Hochschule Rhein-Waal duldet daher keine Form von Diskriminierung, Belästigung,

Mobbing und Stalking und schöpft zum Schutz der Betroffenen die gesetzlichen Möglichkeiten aus und setzt rechtlich gebotene und präventive Maßnahmen um.

Grundlage der vorliegenden Richtlinie ist insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>1</sup>. Die vorliegende Richtlinie umfasst Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Weltanschauung, der Nationalität, der äußeren Erscheinung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion, der politischen Gesinnung.

## **§1 Geltungsbereich**

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Rhein-Waal im Sinne des § 9 HG NRW, d.h. Studierende, Beschäftigte, Professorinnen und Professoren, sowie auch für Auszubildende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Doktorandinnen und Doktoranden, Habilitandinnen und Habilitanden, Lehrbeauftragte, die nebenberuflichen Professorinnen und Professoren, die entpflichteten oder in den Ruhestand versetzten Professorinnen und Professoren, die außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren, die Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, die Professorenvertreterinnen und Professorenvertreter die nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule Tätigen, die Privatdozentinnen und Privatdozenten, die Mitglieder des Hochschulrates und des Präsidiums, die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die Ehrenbürgerinnen und Ehrenbürger, Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren sowie die Zweithörerinnen und Zweithörer und Gasthörerinnen und Gasthörer.

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

(3) Die vorliegende Richtlinie gilt für das Gelände der Hochschule in Kleve und Kamp-Lintfort und für Hochschulveranstaltungen in externen Räumlichkeiten.

(4) Sie gilt ebenso bei allen Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking, wenn betroffene und beschuldigte Person/en Mitglieder und/oder Angehörige der Hochschule Rhein-Waal im Sinne des § 9 HG NRW sind.

## **§2 Grundsätze**

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die Hochschule Rhein-Waal die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Satz 1 unabhängig von Geschlecht, der ethnischen oder sozialen Herkunft, Weltanschauung, Nationalität, äußeren Erscheinung, des Alters, einer Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle Personen nach § 1 Satz 1 sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die Hochschule Rhein-Waal ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

(3) Insbesondere Mitglieder der Hochschule Rhein-Waal mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtem Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinien entgegenzutreten.

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

---

<sup>1</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 03. April 2013 (BGBl. I S. 610).

### **§ 3 Verbot der Benachteiligung**

Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking aufgrund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale sind untersagt.

### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

Die hier genannten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i.S.d. § 3 AGG und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Als besonders schwerwiegend wird es angesehen, wenn Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Stalking von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgeht und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet ist. Unerheblich ist, ob das Verhalten verbal, non-verbal, tätlich oder digital vermittelt ist. Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking äußern sich in vielfältigen Formen.

#### 1. Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines unter § 2 Abs. 1 genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

#### 2. Belästigung

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem in § 2 Abs. 1 genannten gruppenspezifischen Merkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder erwirkt, dass die Würde oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Dies können beispielsweise folgende Handlungen sein:

- Aushängen, Verbreiten oder Präsentation von Bildmaterial oder Videos sexistischen oder rassistischen Inhalts (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
- Sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Campus
- Kopie oder Anwendung von Daten pornographischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule
- Sexistische oder rassistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von vermeintlichen „Kosewörtern“) sowie entwürdigende oder beleidigende Äußerungen
- Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche oder unnötiger körperlicher Kontakt
- Sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper
- Unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Androhung von Gewalt oder Verfolgung
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung
- Nötigung und Gewalt

#### 3. Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden. Mobbing kann sich u.a. in folgenden Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte oder Studierende
- Systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen
- Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen
- Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung
- Demütigungen vor Anderen
- Absichtliches Herbeiführen von Stress
- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

#### 4. Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, z.B.:

- wiederholte Telefonanrufe, Nachrichten, einschließlich elektronische, wie E-Mail, Messenger, SMS
- wiederholte ungewollte „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen oder andere Geschenke
- Bestellungen von Warensendungen im Namen der betroffenen Person
- Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern
- Falschbeschuldigungen, zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin
- Ausfragen des Bekanntenkreises
- beleidigende und verleumderische Aussagen

### **§ 5**

#### **Umgang mit Verstößen**

Benachteiligungen i.S. des § 4 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar und können zudem den Tatbestand arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichtverletzungen erfüllen oder auch strafrechtliche Relevanz haben.

### **§ 6**

#### **Pflichten der Hochschule**

(1) Die Hochschule Rhein-Waal hat die Pflicht, Personen nach § 1 weder unmittelbar noch mittelbar aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Weltanschauung, der Nationalität, der äußeren Erscheinung, des Alters, einer Behinderung, der sexueller Orientierung oder Identität, der Religion, der Weltanschauung oder politischen Gesinnung zu benachteiligen. Sie duldet keinerlei Formen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking und verpflichtet sich zudem, Personen nach § 1 vor Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking durch andere Beschäftigte, Studierende oder Dritte zu schützen.

(2) Die Hochschule Rhein-Waal verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.

(3) Die Hochschule Rhein-Waal trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).

(4) Mitglieder der Hochschule Rhein-Waal mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben die Pflicht,

- a) 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,
- b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
- c) Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen - ggf. unter Inanspruchnahme der kompetenten Stellen in der Hochschule.

- d) Im Falle der Nichtbeachtung von a) bis c) sind sie von der Hochschulleitung bzw. dem oder der nächsthöheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

## **§ 7 Maßnahmen zur Prävention**

(1) Ein „Runder Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung“ soll sich als Aktionsbündnis für eine Kultur des Hinsehens an der Hochschule Rhein-Waal einsetzen und Maßnahmen entwickeln, um Werte wie Fairness und Gleichbehandlung an der Hochschule zu stärken und Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking zu vermeiden. Dem Runden Tisch sollen Vertreterinnen und Vertreter der in § 9 Abs. 3 aufgeführten Stellen angehören. Er soll mindestens einmal jährlich auf Einladung des zuständigen Präsidiumsmitglieds zusammenkommen. Der Runde Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung hat insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Entwicklung und Anstoß von Maßnahmen zur Prävention im Sinne der Richtlinie,
- Vernetzung der beteiligten Stellen untereinander,
- Aufbau eines Beratungsnetzwerkes,
- Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment),
- Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte
- Entwicklung einer Kultur der Chancengerechtigkeit
- Erstellung eines jährlichen Berichts

(2) Bei den Einführungsveranstaltungen für Studierende, im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms für Beschäftigte sowie der Schulung von Führungskräften an der Hochschule Rhein-Waal sollen regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie Hochschule, Handlungspflichten der Vorgesetzten und Verfahren bei Verstößen durchgeführt werden. Diese Themen können auch in Workshops zum Konfliktmanagement, in Kommunikations- oder Führungskräfte-seminare integriert werden. Der Ansprechperson für Antidiskriminierung soll darüber hinaus die regelmäßige Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen eröffnet werden.

(3) Die Hochschule Rhein-Waal verpflichtet sich dafür Sorge zu tragen, geeignete Systeme zur Vermeidung von Gefahrenquellen sowie Angsträumen in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu finden und sie mit geeigneten Maßnahmen auszuschalten bzw. zu vermeiden.

## **§ 8 Wege für Betroffene**

Betroffene haben die Möglichkeit, sich informell beraten und begleiten zu lassen (§ 9) und/oder Beschwerde bei der zuständigen Stelle zu erheben (formelles Beschwerdeverfahren, § 11).

## **§ 9 Beratungsverfahren**

(1) Die Hochschule Rhein-Waal bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die die Belange aus dieser Richtlinie wahrnimmt. Sie ist Erstanlaufstelle für Betroffene und berät zu Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung unterstützt die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleitet diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 11. Hierzu gehört es auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die zuständige Stelle gem. § 10 niederzuschreiben, sofern die Beschwerde führende Person dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 11.

(2) Alle Gespräche nach Abs. 1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte.

(3) Betroffene können sich zudem an folgende Personen oder Stellen wenden, die Abs. 1 Satz 3 bis 5

sowie Abs. 2 entsprechend verfahren oder welche sich - das Einverständnis der oder des Betroffenen vorausgesetzt - an die Ansprechperson für Antidiskriminierung wenden:

- Präsidium der Hochschule Rhein-Waal,
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Rhein-Waal,
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten,
- Dekanate der Fakultäten,
- Vertrauensprofessorinnen und Vertrauensprofessoren,
- Fachvorgesetzte,
- wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Personalrat,
- **AStA**
- psychologische Beratungsstelle der HSRW,
- Schwerbehindertenvertretung.

### **§ 10 Zuständige Stelle**

Die zuständige Stelle, die die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung eines formellen Verfahrens trägt, richtet sich nach der Gruppenzugehörigkeit der beschuldigten Person. Dies ist

- bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern die oder der jeweilige Dienstvorgesetzte (Kanzlerin oder Kanzler bzw. Präsidentin oder Präsident),
- bei Studierenden oder Dritten die Präsidentin oder der Präsident.

### **§ 11 Formelles Beschwerdeverfahren**

(1) Personen nach § 1 haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der zuständigen Stelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der zuständigen Stelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der zuständigen Stelle 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. Die Beschwerde führende Person kann die Beschwerde jederzeit zurückziehen.

(2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. Der zuständigen Stelle soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person von der zuständigen Stelle in einem ersten Gespräch über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(4) Die zuständige Stelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Handlungen nach § 4 erforderlich sind.

(5) Die zuständige Stelle fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb von 10 Arbeitstagen zu äußern. Zur Klärung des Vorfalls wird ein gemeinsames Gespräch zwischen betroffener und beschuldigter Person und der zuständigen Stelle angeboten. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die zuständige Stelle ermittelt den Sachverhalt, führt Anhörungen durch, dokumentiert den festgestellten Sachverhalt und informiert sowohl die Beschwerde führende als auch die beschuldigte Person über das -Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(7) Die zuständige Stelle entscheidet über das weitere Vorgehen und Maßnahmen gem. § 12 dieser

Regelung.

(8) Die Ansprechperson für Antidiskriminierung ist bei Einleitung eines formellen Verfahrens zu informieren.

## **§ 12 Maßnahmen**

(1) Nach Abschluss der Sachverhaltsermittlung kommen je nach Gruppenzugehörigkeit und gesetzlichen Voraussetzungen folgende Maßnahmen in Betracht:

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
  - Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
  - mündliche oder schriftliche Belehrung,
  - schriftliche Abmahnung,
  - Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
  - Freistellung,
  - fristgerechte oder fristlose Kündigung,
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens bei Beamtinnen und Beamten.
  
2. Studierende:
  - partielles und zeitlich begrenztes Hausverbot,
  - zeitlich begrenzter Ausschluss von (Lehr-)Veranstaltungen.
  
3. Dritte:
  - partielles und zeitlich begrenztes Hausverbot,
  - Ausschluss von Veranstaltungen.

(2) Kommt die Verwirklichung eines Straftatbestandes in Betracht, so wird Strafanzeige erstattet bzw. Strafantrag gestellt.

## **§13 In-Kraft-Treten**

(1) Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Rhein-Waal veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt.

(2) Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

(3) Mit Inkrafttreten dieser Richtlinie wird die Richtlinie der Hochschule Rhein-Waal gegen Diskriminierung und Belästigung v. 24.05.2017 (Amtl. Bekanntmachung 8/2017) aufgehoben.

Hinweis: Die Richtlinie der Hochschule Rhein-Waal zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung ist in der vorliegenden Fassung am 12.04.2019 in Kraft getreten.