

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

## **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer**

### **Präambel**

Die Hochschule Emden/Leer versteht sich als diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort und verbietet Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Hochschulangehörige oder -mitglieder.

Wir fördern eine Kultur des Hinsehens. Hochschulangehörige sind aufgefordert, bei Fällen von Diskriminierung oder Belästigung, die zu ihrer Kenntnis gelangen, den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Konfliktlösung zu unterstützen.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, Maßnahmen der Prävention festzulegen und etablierte, effektive Verfahrenswege zur Intervention und zur Beseitigung rechtssicher aufzuzeigen.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Emden/Leer angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Anwendungsbereich des AGG nicht erfasst sind. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie ermutigt Betroffene ausdrücklich, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Die Richtlinie verpflichtet die Hochschule bei Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalt sensibel hinzuschauen, präventive Maßnahmen proaktiv zu etablieren und ermöglicht bei Bedarf sanktionierend tätig zu werden.

Die vorliegende Richtlinie integriert und ersetzt die seit 2014 bestehende und 2016 aktualisierte "Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt".

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

## Inhalt

§ 1 Ziele.....	3
§ 2 Anwendungsbereich .....	3
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	3
§ 4 Diskriminierungsverbot .....	4
§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen .....	5
§ 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen.....	7
§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle .....	8
§ 8 Beschwerdeverfahren.....	8
§ 9 Maßnahmen und Sanktionen.....	9
§ 10 Berichtswesen und Evaluation.....	10
§ 11 Inkrafttreten .....	10

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

## **§ 1 Ziele**

Die Richtlinie dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierung an der Hochschule Emden/Leer. Ziel der Richtlinie ist es, jede Form von Diskriminierung, insbesondere rassistischer, ethnizierender, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf Behinderung und körperliche Erscheinung, des Geschlechts, der geschlechtlichen oder sexuellen Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und weitere Stigmatisierungen, zu verhindern oder zu beseitigen.

## **§ 2 Anwendungsbereich**

- (1) In seinem Anwendungsbereich gehen die Regelungen des AGG dieser Richtlinie vor.
- (2) Im Übrigen gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule Emden/Leer im Sinne des § 16 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG).
- (3) Die Richtlinie findet im hochschulbezogenen Umgang, sowohl bei Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt auf dem Campus in Emden und Leer vor Ort als auch im hochschulbezogenen digitalen Raum Anwendung.
- (4) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte bzw. gegen Dritte an den jeweiligen Studienorten der Hochschule wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 gehört und in Ausübung ihres Dienstes oder Studiums tätig geworden ist.

## **§ 3 Begriffsbestimmungen**

- (1) Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzen diese:
  - a. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
  - b. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder 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.
  - c. Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

d. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen die Würde von Personen verletzenden Verhalten zählen insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien,
- die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender digitaler Inhalte,
- Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

e. Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines in § 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

(2) Belästigendes und gewalttätiges Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können beispielsweise Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die mit einem der in § 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen.

(3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexualisierten Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen insbesondere (sexualisierte) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

(4) Auch Verhaltensweisen, die als sogenanntes Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im oben genannten Sinne darstellen.

#### **§ 4 Diskriminierungsverbot**

(1) Personen gemäß § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes oder Gründe diskriminiert werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Diskriminierung nur annimmt.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule Emden/Leer kann insbesondere eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

(4) Aufgrund der Fürsorgepflicht sind insbesondere Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

(5) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende oder drohende Nachteile bzw. Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

### **§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen**

Die Hochschule Emden/Leer verpflichtet sich Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern oder zu beseitigen. Dieser Schutz umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Hochschule entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

(1) Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie ihre dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der Hochschule
- die regelmäßige Information der Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt,
- regelmäßige Informationsangebote und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere zu den Themenfeldern: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Konflikten, diskriminierungskritische, diversitätssensible und differenzreflexive Hochschule, Handlungspflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben
- die Einrichtung angemessener Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Forschung, Ausbildung und Beruf nach Kräften zu gewährleisten (bspw. barrierefreie IT, d.h. Zugriff auf Webseiten, Dateien usw.)
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangsentwicklung
- das Durchführen von Maßnahmen zur Identifizierung von Diskriminierungen.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

(2) Die Hochschule verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen und richtet als eine strukturelle Maßnahme einen ressortübergreifenden Antidiskriminierungsrat (ADRat) ein. Diesem gehören der\*die Vizepräsident\*in für Lehre, der\*die Hauptberufliche Vizepräsident\*in, je ein\*e Vertreter\*in der Zentralen Studienberatung und des Personalrats, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte\*r für Studierende mit (gesundheitlichen) Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, die Schwerbehindertenvertretung, ein Mitglied des AStA, eine Person aus der jeweiligen Fachschaft, vier Professor\*innen unter Berücksichtigung der Fachbereiche, darunter mindestens ein\*e Dekan\*in. Mindestens die Hälfte der Mitglieder ist weiblich.

Die Mitglieder des ADRats werden im Einvernehmen mit der jeweiligen Person, der jeweiligen Organisationseinheit oder dem Gremium von der Hochschulleitung ernannt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Eine Wiederernennung ist möglich. Scheidet eine Person aus (durch Rücktritt, Arbeitsplatzwechsel, Studienabschluss oder ähnliches), wird sie baldmöglichst durch eine andere Person ersetzt.

Der Antidiskriminierungsrat tagt einmal im Semester. Er hat folgende Aufgaben:

- Begleitung der Entwicklung sowie Anstoß von Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung struktureller und individueller Diskriminierung und mittelbarer Diskriminierung an der Hochschule
- Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie und der Präventionsmaßnahmen
- Entwicklung von Empfehlungen für die weitere Professionalisierung der Beratung im Diskriminierungsfall und der Gewährleistung von Mindeststandards.

Den Vorsitz hat die\*der Vizepräsident\*in für Lehre.

(3) In der Zentralen Studienberatung wird dauerhaft ein studentisches Arbeitsverhältnis etabliert, um ein niederschwelliges, aufsuchendes Beratungssetting für Studierende zu generieren (SEB-StudentischeErstBeratung).

(4) Die Hochschule ernennt für vier Jahre an den verschiedenen Standorten Vertrauenspersonen, um in Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erste vertrauliche Orientierungsgespräche führen zu können.

Mindestens die Hälfte der Vertrauenspersonen ist weiblich.

Die Vertrauenspersonen sind erste Ansprechpersonen für Betroffene. Auch Vorgesetzte können sich bei Beratungsbedarf an die Vertrauenspersonen wenden.

Sie erarbeiten Vorschläge für die Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, evaluieren die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und berichten direkt der Hochschulleitung und dem Antidiskriminierungsrat (ADRat).

Die Vertrauenspersonen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit umfassend geschult, bilden sich regelmäßig weiter und stehen in Kontakt mit externen Beratungsstellen. Wird ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einer Vertrauensperson gemeldet, beraten sich die Vertrauenspersonen als Gruppe. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte informiert werden. Die Vertrauenspersonen treffen sich mindestens einmal im Semester.

(5) Für die übrigen Benachteiligungsmerkmale nach § 1 soll pro Fachbereich mindestens eine Vertrauensperson benannt werden.



Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

## **§ 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen**

Die Hochschule stellt für ihre Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte im Sinne von § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsstellen zur Verfügung. Sie haben das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen und dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die die Betroffenen hierbei unterstützen. Folgende Beratungsstellen stehen zur Verfügung:

- Vertrauenspersonen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nach § 5 Abs. 4
- Vertrauenspersonen nach § 5 Abs. 5
- SEB –Studentische Erstberatung / Zentrale Studienberatung
- Personalrat
- AStA
- Ombudsperson nach § 2 der Richtlinie zur Einrichtung eines Ombudswesens
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte\*r für Studierende mit (gesundheitlichen) Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen
- Psychologischer Beratungs-Service für Studierende (PBS)
- zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Bei Bedarf kooperiert die Hochschule zudem eng mit externen Beratungsstellen zu unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung.

- (1) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen.
- (2) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist, den von Diskriminierung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über Möglichkeiten der Unterstützung sowie Beschwerdeverfahren zu informieren. Sie verweisen auch auf externe Beratungsstellen. Findet die Diskriminierung im Rahmen eines studienbezogenen Praktikumsverhältnisses statt, können sich betroffene Studierende an die Beratungsstellen der Hochschule wenden. Die Beratungsstellen kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf gegenüber der beratungsnehmenden Person.
- (3) Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile durch das Inanspruchnehmen von Beratung entstehen.
- (4) Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen und gegebenenfalls den Personen, die die betroffene Person unterstützen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.
- (5) Die Hochschule ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter\*innen der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

### **§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle**

(1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die sich durch eine vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasste Person nach § 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.

(2) Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person, die die betroffene Person unterstützt, keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts entstehen.

(3) Die Hochschule richtet analog zu §13 AGG eine Beschwerdestelle ein.

### **§ 8 Beschwerdeverfahren**

Personen gemäß § 7 Abs. 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten.

Im Falle einer Beschwerde ist zu berücksichtigen, dass diese ein formales Verfahren darstellt. Während Beratung der Vertraulichkeit unterliegt, ist die Schweigepflicht im Beschwerdeverfahren u. U. aufgehoben. Zudem kann das Beschwerdeverfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Hochschulleitung zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch dienstrechtliche Vorgaben).

(1) Mit Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über das weitere Verfahren informiert. Ferner ist die beschwerdeführende Person darüber zu informieren, dass kein Anspruch auf vertrauliche, anonyme Behandlung der Beschwerde besteht. Sie wird auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und interne Beratungsstellen gemäß § 6 sowie externe Beratungsstellen hingewiesen. Es ist zu klären, ob bestimmte Sofortmaßnahmen, beispielsweise zum Schutz der beschwerdeführenden Person, nötig sind.

(2) Die Beschwerde kann schriftlich erhoben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle erklärt werden. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt der\*die Mitarbeiter\*in der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(3) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben.

Zeug\*innen sowie gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen, gegebenenfalls mit Unterstützung der beratenden Person, bei der die Beschwerde einging, sofern die betroffene Person der Beratungsstelle ihr Einverständnis dazu erteilt hat. Die Beschwerdestelle kann sich zur Ermittlung des Sachverhalts auch (externer) fachkundiger Personen bedienen.

(5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, gegebenenfalls unter Berücksichtigung durch das Gesetz



Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

oder anderweitig vorgegebener Fristen, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Eingang der Beschwerde, ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet. Auf Wunsch des\*der Beschwerdegegner\*in kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung notwendig sind. Die Beschwerdestelle kann zudem weitere Personen als Zeug\*innen befragen. Im Sinne der Wahrung allgemeiner Persönlichkeitsrechte der involvierten Personen ist der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich zu halten.

(7) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt, teilt gegebenenfalls der\*dem Präsident\*in ihr Ergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche. Bei Ablehnung der Beschwerde ist dies gegenüber der beschwerdeführenden Person zu begründen.

(9) Die Beschwerdestelle entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 9 dieser Richtlinie. Weitergehende personalwirtschaftliche Zuständigkeiten sind von dieser Regelung unberührt.

(10) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Hierbei sind die Verfahrensgrundsätze des § 22 AGG anzuwenden. Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

(11) Soweit sich der Vorwurf der Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt als unbezweifelbar erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.

## **§ 9 Maßnahmen und Sanktionen**

Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des\*der Beschwerdegegner\*in ab. Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrags
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot, Zutrittsverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule Emden/Leer
- Exmatrikulation.

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer

Wird ein Vorfall von Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt bekannt, hat im dienstlichen Bereich die\*der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der\*des Betroffenen getroffen werden. Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat die\*der zuständige Dekan\*in für Schutzmaßnahmen zu sorgen.

Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass belästigte Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychosoziale Beratung erhalten.

### **§ 10 Berichtswesen und Evaluation**

Die Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes im Antidiskriminierungsrat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und Diskriminierungsfälle.

### **§ 11 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt nach Beschluss des Präsidiums und Zustimmung durch den Senat am Tag nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt in Kraft.