



HOCHSCHULE RUHR WEST  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# HOCHSCHULE RUHR WEST AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Richtlinie gegen  
Diskriminierung an der HRW –  
Zugleich Beschwerdeverfahren  
nach AGG

Laufende Nummer: 13/2023

**Herausgegeben von der Präsidentin der Hochschule Ruhr West**

Duisburger Straße 100, 45479 Mülheim an der Ruhr

Aufgrund § 2 Abs. 4 HG NRW des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) vom 16.09.2014, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes betreffend die Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes vom 30. Juni 2022 (GV. NRW. S. 780b) i. V. m. § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) hat die Hochschule Ruhr West die nachfolgende Richtlinie erlassen:

## Inhalt

<b>1. Ziele</b> .....	3
<b>2. Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle</b> .....	3
<b>3. Orientierung / Beratung</b> .....	4
<b>4. Beschwerde / Mediation</b> .....	5
<b>5. Formelle weitere Verfahren</b> .....	5
<b>6. Einrichtung eines Runden Tisches</b> .....	6
<b>7. Inkrafttreten</b> .....	6

### 1. Ziele

Die Hochschule Ruhr West (HRW) pflegt eine Kultur der Vielfalt, der Toleranz und des Respekts gegenüber Ethnien, Geschlechtern, Religionen und unterschiedlichen Lebensentwürfen. Sie versteht sich als Bildungseinrichtung und vermittelt ihren Studierenden Wissen und Haltung, zugleich ist sie ein Arbeitsort für unterschiedliche Statusgruppen in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung. Die HRW ist stolz auf die Vielfältigkeit ihrer Studierenden und Beschäftigten und profitiert von ihren unterschiedlichsten Lebenserfahrungen in allen Bereichen der Institution.

Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse begründen Abhängigkeiten, bei denen nie ganz ausgeschlossen werden kann, dass diese ausgenutzt oder missbraucht werden. Die HRW toleriert ein solches Verhalten nicht. Die HRW bekennt sich zu einer im Alltag gelebten Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals und richtet zur Förderung eines respektvollen und professionellen Umgangs miteinander eine dauerhafte Beratungs- und Beschwerdestelle ein.

### 2. Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle

- 2.1. Zur Förderung der in Ziffer 1 genannten Ziele richtet die HRW eine Antidiskriminierungsstelle (ADS) ein.
- 2.2. Die ADS ist eine allgemeine Beratungs- und Orientierungsstelle zu Fragen der Diskriminierung / Antidiskriminierung.
- 2.3. Sie ist auch Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- 2.4. Diese Richtlinie erweitert das Beschwerderecht über den beschwerdeberechtigten Personenkreis nach § 13 AGG hinaus ausdrücklich auch auf Studierende der HRW. Die Beratungs- und Beschwerdestelle steht damit auch den Studierenden offen.

- 2.5. Die ADS wird vom Präsidium eingerichtet. Sie besteht aus zwei Vertrauenspersonen und – bei Bedarf – einer externen und unabhängig tätigen anwaltlichen Beratungsperson.
- 2.6. Als Vertrauenspersonen sollen jeweils eine Person am Standort Mülheim a.d.R. und eine Person am Standort Bottrop bestimmt werden. Hierbei ist besonders darauf zu achten, dass die Vertrauenspersonen verschiedene Perspektiven und Erfahrungshorizonte in die ADS einbringen.

Die Vertrauenspersonen üben ihre Aufgabe freiwillig und ehrenamtlich für die Dauer von bis zu 2 Jahren aus. Eine Verlängerung ist möglich. Die Vertrauenspersonen unterliegen hinsichtlich ihrer Beratungen – soweit rechtlich zulässig und möglich – der Schweigepflicht.

- 2.7. Die ADS wird bei Bedarf durch eine:n unabhängige:n Rechtsanwältin/-anwalt, die in der Bearbeitung von Fragen im Sinne eines Fehlverhaltens im Sinne des AGG oder des Strafrechts nachweislich über besondere Erfahrung und Qualifikation verfügt, ergänzt. Dazu wird von der HRW auf deren Kosten eine anwaltliche Beratungsperson für die Dauer der Tätigkeit der Vertrauenspersonen beauftragt. Die HRW verpflichtet sich, gegenüber der anwaltlichen Beratungsperson auf Auskunftsrecht aus dem konkreten Beratungsverhältnis zu verzichten und die Verpflichtung zur Schweigepflicht aus dem konkreten Beratungsverhältnis zu akzeptieren.

### **3. Orientierung / Beratung**

- 3.1. Fälle von Benachteiligung bzw. Belästigung im Sinne des § 3 AGG können eine Vielzahl von Rechtsfolgen auslösen, die nicht zwingend von davon Betroffenen gewünscht sein müssen. Es ist daher wünschenswert, dass Betroffene über ihre Rechte und Pflichten bei Benachteiligung und Belästigung sowie über bestehende Reaktionsmöglichkeiten gut informiert sind und ihre Fragen in einer geschützten und soweit möglich anonymen Beratung beantwortet werden.
- 3.2. Wer eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des § 3 AGG – auch als Studierende:r – bekannt gibt, kann sich daher unter Wahrung der Anonymität und ohne, dass darin die Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens oder eines auf sonstige Rechtsfolgen gerichteten Verfahrens liegt, durch die Mitglieder der ADS beraten lassen.

Die Vertrauenspersonen der ADS beraten Ratsuchende in diesem Fall – ohne weitere Recherchen einzuleiten – auf Basis des berichteten Sachverhalts zu möglichen Reaktions- und Hilfemöglichkeiten. Sie unterstützen die betroffene Person in der Entscheidungsfindung durch die Bereitstellung von Informationen. Sie weisen auf Unterstützungsmöglichkeiten durch hochschulinterne Ansprechpersonen wie die Mitglieder des runden Tisches (siehe Ziffer 6) oder fachlich zuständige Personen hin.

- 3.3. Eine kostenlose anwaltliche Erstberatung durch das anwaltliche Mitglied der ADS kann ergänzend, unterstützend oder auch isoliert in Anspruch genommen werden.
- 3.4. Die ADS muss insbesondere darauf hinweisen, wenn mögliche Reaktionsmöglichkeiten fristgebunden sind.

- 3.5. Die Orientierungsberatung ist abgeschlossen, wenn die beratene Person dies ausdrücklich erklärt. Durch die Entscheidung des/der Beschwerdeführer:in eine offizielle Beschwerde einzu-leiten, wird aus der Orientierungsberatung ein förmliches Beschwerdeverfahren im Sinne des § 13 AGG mit allen rechtlich dazu vorgesehenen Konsequenzen.

#### **4. Beschwerde / Mediation**

- 4.1. Die ADS – bestehend aus den beiden Vertrauenspersonen und dem anwaltlichen Mitglied – nehmen ihre Tätigkeit als Beschwerdestelle nach § 13 AGG auf Wunsch oder Antrag einer von Belästigung / Benachteiligung betroffenen Person auf. Hierzu werden der vorgetragene Sachverhalt, der Gegenstand der Beschwerde und das Ziel der Beschwerde schriftlich dokumentiert und geprüft.
- 4.2. Im Einverständnis mit der betroffenen Person kann die ADS vor Aufnahme weiterer Prüfungen eine informelle Klärung des Konflikts anregen, indem sie in Absprache mit der ratsuchenden Person z.B. persönliche Gespräche mit den Konfliktparteien allein oder zusammen durchführt, vermittelt und/oder begleitet oder andere ihr zielführend erscheinende Maßnahmen initiiert. Eine Mediation durch eine:n rechtlich vorgebildete:n und erfahrene:n Mediator:in kann bei Bedarf nach Kostenabstimmung mit dem Präsidium durchgeführt werden. Hierbei ist die Anonymität zu wahren.
- 4.3. Lässt sich eine Beschwerde nicht einverständlich erledigen, so prüft die ADS, ob eine Benachteiligung / Belästigung im Sinne des § 7 AGG oder für Studierende § 7 AGG analog gegeben und bewiesen ist und eine unterschiedliche Behandlung zulässig oder unzulässig war. Das Ergebnis ist der Beschwerde führenden Person mitzuteilen. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle sind zu eruieren, vorzuschlagen und ihre Umsetzung zu prüfen.

#### **5. Formelle weitere Verfahren**

§ 51 a Abs. 1 Ziffer 4. HG i.V.m. der Ordnung zum Verfahren zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen gegen Studierende der Hochschule Ruhr West vom 13.11.2020 regelt Maßnahmen und Verfahren zur Verhängung einer Ordnungsmaßnahme, wenn ein Mitglied der Hochschule wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in seiner Würde verletzt wird.

Die Möglichkeit anderer Beschwerden oder die Einleitung anderer förmlicher Verfahren bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

## 6. **Einrichtung eines Runden Tisches**

Neben den beiden Ansprechpersonen der ADS existiert an der HRW ein Netzwerk aus Ansprechpersonen in verschiedenen Organisationseinheiten und unterschiedlichen Zuständigkeiten. Dieses Netzwerk wird formal gebündelt und als „Runder Tisch“ eingerichtet. Die Mitglieder des Runden Tisches fungieren als beratende Ansprechpersonen und Anlaufstellen aller Hochschulangehörigen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich und bringen diese Beratungsperspektiven in die ADS ein. Der Runde Tisch tagt quartalsweise, tauscht sich zu aktuellen Themen aus und erarbeitet Optimierungsvorschläge zu Prozessen.

Im Folgenden aufgelistet die Einrichtungen bzw. beratende Ansprechpersonen, die neben den beiden Ansprechpersonen der ADS dem Runden Tisch angehören:

- ASTA-Vertretung für den Bereich Soziales
- Auszubildendenvertretung
- Beauftragte:r für Studierende mit Beeinträchtigungen
- BEM-Beauftragte:r
- Familienbüro
- International Office
- Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten
- Personalrat der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung
- Psychologische Beratungsstelle
- Referat Gender Equality & Diversity Management
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertretung der Studentischen Hilfskräfte
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

In Einzelfällen kann ARIC NRW oder eine andere Fachberatungsstelle als Beratungsinstanz hinzugezogen werden.

## 7. **Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Ruhr West in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Hochschule Ruhr West vom 26.06.2023.

Bekanntgegeben und veröffentlicht durch die Präsidentin der Hochschule Ruhr West

Mülheim an der Ruhr, den 04.07.2023

Die Präsidentin

Gez. Prof. Dr. Susanne Staude