

Richtlinie

zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

**(Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-
Westfälischen Technischen Hochschule Aachen)**

vom 11.12.2013

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 30. Oktober 2006 (GV. NRW 2006, S. 474), zuletzt geändert durch Art. 6 des Annerkennungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 28. Mai 2013 (GV. NRW 2013, S. 271) in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) die folgende Richtlinie erlassen:

Präambel

Die RWTH Aachen legt Wert darauf, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung benachteiligt wird.

Die RWTH Aachen fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz RWTH Aachen wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden in der Kooperation, aber auch bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und besprochen 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.

Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, 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.

Erster Abschnitt:

Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für Mitglieder im Sinne des § 9 (1) HG sowie für Auszubildende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, 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 nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule Tätigen, die Privatdozentinnen und Privatdozenten.

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

§ 2 Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die RWTH Aachen die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Satz 1 unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.

- (2) Alle Personen nach § 1 Satz 1 sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die RWTH Aachen ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.
- (3) Insbesondere Mitglieder der RWTH Aachen 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, Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 3

Verbot der Benachteiligung

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

§ 4

Begriffsbestimmung

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, sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt, Stalking oder Mobbing von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgeht und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet ist.

1. Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines unter §2 (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. Sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt

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

- a. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen oder rassistischen Inhalts (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
- b. Sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Campus
- c. Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV Anlagen der Hochschule
- d. Sexistische oder rassistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen
- e. Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- f. Sexuell anzügliche oder rassistische 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
- j. Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

3. 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:

- a. Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails - zu allen Tages- und Nachtzeiten
- b. „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke
- c. Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers
- d. Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt
- e. Falschbeschuldigungen, zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin
- f. Ausfragen des Bekanntenkreises
- g. Sachbeschädigungen
- h. Beleidigungen, Verleumdungen
- i. Bedrohungen, Nötigungen

4. 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 verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

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

§ 5 Grundsätze

- (1) Benachteiligungen i.S. des § 4 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar und können zudem arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichtverletzungen darstellen oder auch Strafrechtstatbestände erfüllen.
- (2) Verstöße gegen die Leitprinzipien können geahndet werden.

Zweiter Abschnitt:

Prävention

§ 6

Pflichten der Hochschulleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- (1) Die RWTH Aachen hat die Pflicht, Personen nach § 1 aus den oben genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen. Sie verpflichtet sich zudem, diese vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Beschäftigte, Studierende oder sonstige Dritte zu schützen.
- (2) Die RWTH Aachen verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.
- (3) Die RWTH Aachen trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).
- (4) Mitglieder der RWTH Aachen mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs- Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung 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 und Gewalt, 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) Der im September 2010 vom Gleichstellungsbüro gegründete „Runde Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung“ setzt sich als Aktionsbündnis ein für eine Kultur des Hinsehens an der RWTH Aachen und entwickelt Maßnahmen, um Werte wie Fairness und Gleichbehandlung an der Hochschule zu stärken und Fälle von Ungleichbehandlung, unfairm Verhalten, Aggression, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Gewalt zu vermeiden. Dem Runden Tisch gehören Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Einrichtungen und Beratungsstellen der RWTH Aachen an.

Der Runde Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung hat die folgenden Aufgaben:

- a) Entwicklung und Anstoß von Maßnahmen zur Prävention
- b) Vernetzung der beteiligten Einrichtungen untereinander
- c) Aufbau eines Beratungsnetzwerkes

- d) Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment).
- e) Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte

(2) Schulungen

Bei den Einführungsveranstaltungen für neueingeschriebene Studierende, im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms sowie der Schulung von Führungskräften an der RWTH Aachen werden regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie Hochschule, Handlungspflichten der Vorgesetzten und Verfahren bei Verstößen durchgeführt, oder diese Themen werden in Workshops zum Konfliktmanagement, in Kommunikations- oder Führungskräfte-seminare integriert.

(3) Sicherheit auf dem Hochschulgelände

Die RWTH Aachen trägt dafür Sorge, dass durch ein Alarmmelde- und Notfallreaktionssystem sowie ein zentrales Störmeldemanagement auf dem Hochschulgelände Gefahrenquellen sowie Angsträume in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ausgeschaltet bzw. vermieden werden.

Dritter Abschnitt:

Beschwerdeverfahren

§ 8 Grundsätzliches

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

§ 9 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren

- (1) Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen und zum eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zur Verfügung. Die Beratungsstellen nach Absatz 3 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten 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 Beschwerdestelle (§ 10) niederzuschreiben, sofern die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 11.
- (2) Alle Beratungsgespräche nach Satz 1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte.
- (3) Folgende Beratungsstellen stehen den Betroffenen zur Verfügung:
 - a) Die Personalräte (NWM, PRwiss)
 - b) AStA

- c) Zentrale Studienberatung
- d) Schwerbehindertenvertretung
- e) Gleichstellungsbüro mit Familienservice
- f) Sozialberatung

§ 10 Beschwerdestelle

Beschwerdestelle der RWTH Aachen ist der Rektor der RWTH Aachen. Die Aufgaben sind der Abteilung 9.1 – Juristische Dienste übertragen.

§ 11 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 1 haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Beschwerdestelle 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.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeugen/Zeuginnen und 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.
- (3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (4) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen, Benachteiligungen erforderlich sind.
- (5) Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle innerhalb von 10 Arbeitstagen ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.
- (6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Die Beschwerdestelle teilt dem Rektor/der Rektorin über den Kanzler/die Kanzlerin das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (7) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (8) Der Rektor/die Rektorin entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen gem. § 13 dieser Regelung.

§ 12 Sanktionen

- (1) Gegenüber Beschäftigten der RWTH kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches
 - b) mündliche oder schriftliche Belehrung
 - c) schriftliche Abmahnung
 - d) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - e) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - f) Hausverbot
 - g) Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin
- (2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter §1 Satz 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der RWTH Aachen haben, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
- a) Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - b) Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - c) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - d) Hausverbot
 - e) Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin

§ 13 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der RWTH Aachen veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 05.12.2013.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 11.12.2013

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg