

Jahrgang	<b>2022</b>	<b>Verkündungsblatt Fachhochschule Bielefeld</b> Amtliche Bekanntmachungen
Nummer	<b>46</b>	
ausgegeben am <b>07.11.2022</b>		

Hinweis für Beschäftigte der FH Bielefeld:  
Das gesamte Exemplar finden Sie im Internen Bereich des Webauftritts der FH Bielefeld unter *Amtliche Bekanntmachungen*.

Inhalt	Seite
Antidiskriminierungsrichtlinie der Fachhochschule Bielefeld	828 - 834

**Verteiler:**

Präsidentin, Vizepräsident\*in I - IV, Vizepräsidentin WP  
Dekan\*in der Fachbereiche 1, 2, 3, 4, 5, 6  
Büroleiterinnen 1, 2, 3, 4, 5, 6  
Hochschulbibliothek  
Datenverarbeitungszentrale  
Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik  
Dezernate I, II, III, IV, V, VI  
Hochschulkommunikation  
Ressort Wissenschaftliche Weiterbildung  
Personalrat  
Personalrat (wiss.)  
Gleichstellungsbeauftragte  
Schwerbehindertenvertretung  
Datenschutzbeauftragte  
Archiv

AStA (SP und Fachschaftsräte)  
Universität Bielefeld  
Universität Bielefeld / ZSB – Zentrale Studienberatung

## Antidiskriminierungsrichtlinie der Fachhochschule Bielefeld

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 Satz 1, 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 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 vom 25. November 2021 (GV.NRW.S. 1210a, in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610), hat die Fachhochschule Bielefeld folgende Richtlinie erlassen:

### Gliederung

Präambel

§ 1 Ziele

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Diskriminierungsverbot

§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen

§ 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen

§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle

§ 8 Beschwerdeverfahren

§ 9 Maßnahmen und Sanktionen

§ 10 Berichtswesen und Evaluation

§ 11 Inkrafttreten

### Präambel

Die Fachhochschule Bielefeld fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Dazu gehört, dass sich die Hochschule als Körperschaft des öffentlichen Rechts dafür einsetzt, alle ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zugleich für alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Bielefeld gelten, die arbeits- und dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst werden.

### § 1 Ziele

Ziel der Richtlinie ist, jede Form von Diskriminierung rassistischer, ethnischer, religiöser Art sowie aufgrund geschlechtlicher und sexueller Identitäten, weiterhin Diskriminierung aufgrund von Lebensalter, Weltanschauung, Behinderung, sozialer Herkunft zu unterbinden.

### § 2 Anwendungsbereich

In seinem Anwendungsbereich gehen die Regelungen des AGG dieser Richtlinie vor. Allgemein gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen i. S. d. § 9 HG-NRW in der jeweils aktuellen

Fassung der Fachhochschule Bielefeld. Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehöriger der Fachhochschule Bielefeld ist und in Ausübung ihres Dienstes oder Studiums involviert war.

### § 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 im Vergleich zu anderen Personen ungleiche Behandlung erfährt. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer für sie nachteiligen Behandlung einer Person wegen Schwangerschaft oder sozialer Elternschaft 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, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind legitim, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen, erforderlich und verhältnismäßig.
  - c. Als Belästigung gilt eine Diskriminierung, wenn unerwünschte oder übergriffige 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, Abwertungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
  - d. Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn eine unerwünschte sexualisierte Handlung, wozu auch Aufforderungen zu solchen Handlungen, unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen, anzügliche Bemerkungen sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Abwertungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
  - 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 Person wegen eines in § 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.
- (2) Belästigendes 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 grundsätzlich sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die gemäß den Vorschriften des StGB unter Strafe gestellt sind.

#### § 4 Diskriminierungsverbot

- (1) Personen gemäß § 2 dürfen nicht wegen einem oder mehrerer in § 1 genannter Gründe diskriminiert werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Diskriminierung nur unterstellt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule Bielefeld kann zugleich eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.
- (4) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn so durch geeignete und angemessene Maßnahmen bereits bestehende Nachteile bzw. Diskriminierungen im Kontext eines in § 1 genannten Grundes ausgeglichen bzw. verhindert werden sollen.

#### § 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen

- (1) Die Fachhochschule Bielefeld verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierungen aus einem in § 1 genannten Grund zu verhindern oder zu beseitigen. Die Schutzfunktion umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Fachhochschule Bielefeld entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

Zu den Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Bielefeld sowie ihre dauerhafte und deutlich sichtbare Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der Fachhochschule Bielefeld
- die regelmäßige Information der Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung
- regelmäßige Informationsangebote und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule zu den Themenfeldern: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Konflikten, diskriminierungskritische, diversitätssensible und differenzreflexive Hochschule, Handlungspflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben
- Aufbau und Unterstützung durch Beratung und Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen (Empowerment)
- angemessene Vorkehrungen, um – soweit möglich – Barrierefreiheit in Studium, Lehre und Beruf zu gewährleisten
- die Antizipation und Bearbeitung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen
- die Vermeidung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangsentwicklung

- (2) Die Fachhochschule Bielefeld verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und zur Kooperation in den Bereichen Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen im Rahmen der AG Antidiskriminierungsmanagement. Dieser gehören an die/der Präsident\*in, die/der Vizepräsident\*in für Nachhaltigkeit und strategisches HRM, die/der Vizepräsident\*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung, die Schwerbehindertenvertretung, ein(e) Student\*in auf Vorschlag des AStA, die zentrale Beauftragte für Gleichstellung und ein(e) Justiziar\*in. Den Vorsitz hat die\*der Präsident\*in.
- (3) Die Mitglieder der AG Antidiskriminierungsmanagement, die nicht zu den geborenen Mitgliedern gehören, werden im Einvernehmen mit der jeweiligen Person von der Hochschulleitung ernannt.
- (4) Die AG Antidiskriminierungsmanagement tagt mindestens einmal im Semester. Sie hat folgende Aufgaben:
  - Begleitung der Entwicklung sowie Anstoß von Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung struktureller und individueller Diskriminierung und mittelbarer Diskriminierung an der Fachhochschule Bielefeld
  - Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie und der Präventionsmaßnahmen
  - Entwicklung von Empfehlungen für die weitere Professionalisierung der Beratung im Diskriminierungsfall und der Gewährleistung von Mindeststandards
  - Hinzuziehung der Diversity-Kommission als beratendes Gremium für die AG-Antidiskriminierungsmanagement bei der Identifikation von Maßnahmen

Die/der Vorsitzende gibt der Diversity-Kommission einleitend einen kurzen Bericht zur Beratungssituation und zum Stand der Maßnahmen.

## § 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen

- (1) 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. Findet die Diskriminierung im Rahmen eines studienbezogenen Praktikumsverhältnisses statt, können sich betroffene Studierende ebenfalls an die Beratungsstellen der Hochschule wenden. Die Betroffenen haben das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen und dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen und keine beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihres Beratungsrechts unterstützen.
- (2) Zentrale Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen ist die zentrale Beauftragte für Gleichstellung und Diversity.

Des Weiteren bieten folgende Stellen Beratung an:

- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung und Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten
- Dezernat für Personal und Organisation für Beschäftigte (Justiziar\*in)
- Dezernat für Studium und Lehre für Studierende (Justiziar\*in)
- Allgemeiner Studierenden Ausschuss

- Schwerbehindertenvertretung
  - Zentrale Studierendenberatung (Psychosoziale Beratung)
  - Dekan\*innen und Prodekan\*innen
  - International Office
  - Externe Berater\*in
- (3) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen. Es wird die Möglichkeit eingerichtet, anonym online Kontakt aufzunehmen.
- (4) 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. Die Beratungsstellen kommunizieren die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den möglichen Beratungsablauf gegenüber der beratungsnehmenden Person.
- (5) Die Fachhochschule Bielefeld 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. Dies wird durch Begleitung und Monitoring gewährleistet.
- (6) 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.
- (7) Die FH Bielefeld ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter\*innen der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zur Antidiskriminierung.

#### § 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle

- (1) Mitglieder und Angehörige der Fachhochschule Bielefeld, die sich durch eine vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasste Person nach § 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.
- (2) Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG ist die zentrale Beauftragte für Gleichstellung und Diversity. Sie kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben nach § 8 an weitere Personen, Organe oder Stellen übertragen.

#### § 8 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen, die von ihrem Recht gemäß § 7 Abs. 1 Gebrauch machen, erheben ihre Beschwerde bei der Beschwerdestelle und leiten damit das förmliche Beschwerdeverfahren ein.
- (2) Die Beschwerde kann anonym erfolgen. Es wird die Möglichkeit eingerichtet, anonym online eine Beschwerde einzureichen. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt die/der Mitarbeiter\*in in der Beschwerdestelle die

Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift in Absprache mit der beschwerdeführenden Person.

- (3) Die Person, die die Beschwerde erhebt, wird darauf hingewiesen, dass unter Umständen eine anonyme Beschwerde nicht zur Abhilfe führen kann und dass eine Vertraulichkeit nicht gewährleistet werden kann, wenn rechtliche Gründe dagegen stehen.
- (4) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeugen\*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.
- (5) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen, gegebenenfalls mit Unterstützung der beratenden Person, die zuvor mit dem Sachverhalt befasst war, sofern die betroffene Person der Beratungsstelle ihr Einverständnis dazu erteilt hat. Die Beschwerdestelle kann sich zur Ermittlung des Sachverhalts und zur rechtlichen Bewertung auch (externer) fachkundiger Personen bedienen.
- (6) 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 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 der/des Beschwerdegegner(s)\*in kann eine Person ihres/seines Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Ob die Beschwerdeführende Person alleine oder in Begleitung an diesem Gespräch teilnehmen will, entscheidet die Beschwerdeführende Person.
- (7) 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 Zeugen\*innen befragen. Im Sinne der Wahrung allgemeiner Persönlichkeitsrechte der involvierten Personen ist der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich zu halten.
- (8) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt. Sie teilt das Ergebnis der/dem Präsidenten\*in und der\*dem Vizepräsidenten\*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung ihr Ergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (9) 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.
- (10) Die/der Präsident\*in bzw. die\*der Vizepräsident\*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung entscheiden in ihrer jeweiligen Eigenschaft als Dienstvorgesetzte über weitere Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 9 dieser Richtlinie.
- (11) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.
- (12) Bei eingeleiteten Maßnahmen wird deren Einhaltung und Erfolg oder Misserfolg kontrolliert.

## § 9 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.
- (2) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der/des 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 Fachhochschule Bielefeld
  - Exmatrikulation

## § 10 Berichtswesen und Evaluation

- (1) Beschwerdefälle werden durch die Beschwerdestelle kontinuierlich dokumentiert. Dabei sind Informationen über Betroffene und Beschuldigte sowie mögliche weitere involvierte Personen unbedingt vertraulich zu behandeln und so weit zu anonymisieren, dass sich keine Rückschlüsse auf die Personen bzw. Klarnamen der Beteiligten ziehen lassen.
- (2) Personen, die Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, zu diesen Verfahren Feedback zu geben.

## § 11 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Fachhochschule Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Bielefeld vom 28.09.2022.

Bielefeld, den 27.10.2022

gez. I. Schramm-Wölk

Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk