

FH-Mitteilungen

18. Oktober 2023

Nr. 70 / 2023



Richtlinie
Vertrauensstelle an der FH Aachen
- Antidiskriminierungsrichtlinie -

vom 18. Oktober 2023

Richtlinie

Vertrauensstelle an der FH Aachen

- Antidiskriminierungsrichtlinie -

vom 18. Oktober 2023

Inhaltsübersicht

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Verbot von Benachteiligung bzw. Diskriminierung sowie Stalking, Mobbing und Gewalt	3
§ 3 Begriffsbestimmung	4
1. Benachteiligung bzw. Diskriminierung	4
2. Belästigung	4
3. Sexuelle Belästigung	4
4. Anweisung zu einer Benachteiligung	5
5. Stalking	5
6. Mobbing	5
7. Gewalt	5
§ 4 Prävention und strukturelle Maßnahmen	6
§ 5 Beratungsstrukturen und Zuständigkeiten	6
§ 6 Verfahrensablauf	7
§ 7 Beschwerde	8
§ 8 Fristen	8
§ 9 Sanktionen	8
§ 10 Datenschutz	9
§ 11 Evaluation	9
§ 12 Inkrafttreten und Veröffentlichung	9

Präambel

Die FH Aachen versteht sich gemäß ihrem Leitbild als ein diversitäts- und geschlechtergerechter Studien-, Lehr- und Arbeitsort, der allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule Respekt und Wertschätzung entgegenbringt. Die Hochschule legt Wert auf ein faires Arbeits- und Studienklima, zu dem alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule durch ihr Verhalten beitragen.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking werden an der FH Aachen nicht geduldet. In diesem Sinne fördert die FH Aachen eine Kultur des Erkennens, Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten und sieht entsprechende Sanktions- und Beschwerdeverfahren vor. Die FH Aachen übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder und Angehörigen und bietet Betroffenen größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz.

Diese Richtlinie soll unterstützen, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie soll Betroffene ausdrücklich ermutigen, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Sie verpflichtet die FH Aachen zu präventiven Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.

Die Richtlinie löst die seit 3. September 2013 bestehende und am 23. Mai 2019 überarbeitete „Dienstvereinbarung zum sozialen Verhalten am Arbeitsplatz an der FH Aachen“ ab.

§ 1 | Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der FH Aachen nach der Grundordnung der FH Aachen und dem HG NRW in der jeweils geltenden Fassung sowie für Gasthörerinnen und Gasthörer, Lehrbeauftragte und Dritte.

(2) Sie findet Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung jeder Art, Stalking und Mobbing und gilt für alle Funktionsbereiche der Hochschule oder in Ausübung der Dienstaufgaben bzw. bei curricular im Studium verankerten Verpflichtungen, wenn mindestens eine Person nach Absatz 1 beteiligt ist.

§ 2 | Verbot von Benachteiligung bzw. Diskriminierung sowie Stalking, Mobbing und Gewalt

(1) Ziel der Richtlinie ist, jede Form von Benachteiligung bzw. Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale, insbesondere

- a) jede Form von rassistischer und ethnizierender Diskriminierung,
 - b) Diskriminierung bezogen auf Geschlecht bzw. auf geschlechtliche Identität,
 - c) sexuelle Identitäten/Orientierungen,
 - d) Lebensalter,
 - e) Religion oder Weltanschauung,
 - f) Behinderung und/oder chronische Erkrankung,
 - g) soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen
- zu verhindern oder zu beseitigen und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um betroffene Personen zu schützen.

(2) Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben eine besondere Verantwortung, die FH Aachen zu einem diskriminierungsfreien, sicheren und gewaltfreien Studien- und Arbeitsort zu machen.

§ 3 | Begriffsbestimmung

Die nachfolgend genannten Definitionen ergänzen u. a. die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen im Sinne des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Alle Verstöße werden als besonders schwer eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgen.

1. Benachteiligung bzw. Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung bzw. Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Absatz 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigen Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung bzw. Diskriminierung liegt vor, wenn durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Absatz 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

(3) Entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat.

(4) Diskriminierung findet sowohl als individuelle bzw. interaktionelle Handlung als auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt und muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen angegangen werden.

(5) Die in dieser Richtlinie festgehaltene Begriffsbestimmung von Diskriminierung erkennt zudem an, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können.

2. Belästigung

Die Belästigung stellt eine Form der Benachteiligung bzw. Diskriminierung dar. Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter § 2 Absatz 1 genannten Merkmals, z. B. durch Beleidigungen, in ihrer Würde verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird oder bezweckt werden soll.

3. Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu zählen insbesondere folgende Handlungen:

- a) Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Medien sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Bilder, Werbung),
- b) sexistische Graffitis und Aufkleber auf dem Campus,
- c) sexistische Anrede von Personen (auch die unerwünschte Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- d) unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- e) sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- f) unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
- g) Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- h) Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- i) körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

4. Anweisung zu einer Benachteiligung

Die Anweisung zu einer Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 Absatz 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zur Benachteiligung auffordert und dadurch eine andere Person wegen eines in § 2 Absatz 1 genannten Grundes benachteiligt wird oder benachteiligt werden kann.

5. Stalking

„Stalking“ bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, sodass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, insbesondere in

- a) unerwünschten Telefonanrufen, SMS, Nachrichten, Postings in den sozialen Medien, E-Mails – zu allen Tages- und Nachtzeiten –,
- b) unerwünschten „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 und
- j) unerwünschten Handlungen in den sozialen Medien (z. B. Cyber-Stalking).

6. Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert, herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Mobbing kann sich insbesondere in folgenden verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen

- a) Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte, Lehrende, Professorinnen, Professoren 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 Personen,
- g) absichtliches Herbeiführen von Stress,
- h) Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt und
- i) unerwünschte Handlungen in den sozialen Medien (z. B. Cyber-Mobbing).

Mobbing kann an ein Merkmal nach § 2 Absatz 1 anknüpfen (merkmalbezogenes Mobbing). Mobbing muss allerdings nicht mit einem solchen Merkmal im Zusammenhang stehen, sondern kann beispielsweise auf Spannungen im Arbeitsbereich, Machtkämpfen oder persönlichen Abneigungen beruhen. Mobbing stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar, wenn es an ein Merkmal nach § 2 Absatz 1 anknüpft oder dadurch motiviert ist.

7. Gewalt

Als Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die einen körperlich wirkenden Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen, darstellen. Wenn die Gewalt an ein Merkmal nach § 2 Absatz 1 anknüpft oder dadurch motiviert ist, stellt sie auch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar (z. B. sexuelle Übergriffe).

§ 4 | Prävention und strukturelle Maßnahmen

(1) Die FH Aachen verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing, Stalking, Gewalt und Diskriminierung wegen eines in § 2 Absatz 1 genannten Grundes zu verhindern oder zu beseitigen. Dieser Schutz umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die FH Aachen entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

(2) Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere

- a) die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der FH Aachen und Dritte sowie ihre dauerhafte, leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der FH Aachen,
- b) die Information der Studierenden und Beschäftigten über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung, die mindestens einmal jährlich stattfindet,
- c) die mindestens einmal jährliche Durchführung von Informationsangeboten und geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der FH Aachen. Dabei werden insbesondere folgende Themenfelder behandelt: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Konflikten, diskriminierungskritische, diversitätssensible und differenzreflexive Hochschule sowie die Handlungspflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben,
- d) der Aufbau bzw. die Unterstützung von Beratungsangeboten und die Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen (Empowerment),
- e) die Einrichtung angemessener Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf zu gewährleisten,
- f) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z. B. bei Baumaßnahmen,
- g) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen,
- h) die Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache im Sinne des Leitfadens „Gendergerechte und diversitätssensible Sprache“.

(3) Die Hochschule institutionalisiert die Antidiskriminierungsarbeit in Form eines Arbeitskreises, der mindestens einmal pro Semester tagt. Dieser Arbeitskreis ist dem Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit zugeordnet.

§ 5 | Beratungsstrukturen und Zuständigkeiten

(1) Die FH Aachen bietet folgende Anlauf- und Beratungsstrukturen (Beratungsstellen) für die oben benannten Vorfälle an. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange:

- a) Die Vertrauensstelle dient als erste Anlaufstelle. Sie setzt sich aus fünf Personen zusammen. Näheres regelt Absatz 2.
- b) Weitere Ansprechpersonen sind
 - für Studierende: der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) und die Fachschaften (FSR), die Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, die Stelle für Anregungen und Beschwerden für Studierende (StAB), die Vertrauenspersonen für Studierende, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Zentrale Studienberatung sowie die Psychosoziale Beratung;
 - für Promovierende: die Ombudsperson zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sowie die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten;
 - für Mitarbeitende: das Dezernat I, die Personalräte, die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung sowie Personen mit Leitungs- und Lehraufgaben.

(2) Sowohl die Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als auch die Personalräte entsenden aus ihrem Gremium je zwei Mitglieder in die Vertrauensstelle. Die Studierendenschaft entsendet ein weiteres Mitglied und benennt eine weitere Person als dessen Vertreterin oder Vertreter. Bei Betroffenheit von Studierenden werden diese Personen hinzugezogen. Das Amt für die Mitglieder der Dienststelle wird vorab durch Ausschreibung hochschulweit bekanntgegeben und durch das Rektorat benannt. Eine Wiederwahl der Personen ist möglich. Folgende Kriterien sollte die Vertrauensstelle erfüllen:

- Geschlechterparität bzw. Diversität.
- Beide Standorte (Jülich und Aachen) sollen berücksichtigt werden.
- Die Mitglieder der Stelle sollten nach Möglichkeit eine Ausbildung zum bzw. zur „Mental Health First Aid“-Ersthelfer/Ersthelferin (MHFA) haben.
- Die Mitglieder der Stelle sollten Grundlagenschulung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in Antidiskriminierungsberatung haben.

(3) Die Beratungsstellen sind zu schulen und auf der Webseite bekanntzugeben.

(4) Die Mitglieder der Vertrauensstelle werden für zwei Jahre durch das Rektorat berufen.

§ 6 | Verfahrensablauf

(1) Bei der Vertrauensstelle nach § 5 Absatz 1 Buchstabe a) findet die Erstberatung statt. Sie zeigt Schutz- und Handlungsmöglichkeiten vor/bei Benachteiligung bzw. Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Stalking, Mobbing und Gewalt auf. Die Vertrauensstelle kann bei Bedarf und mit Einverständnis der ratsuchenden Person weitere Ansprechpersonen nach § 5 Absatz 1 Buchstabe b) hinzuziehen.

(2) Über die Beratung hinaus gibt es mögliche weitere Schritte, die eingeleitet werden können:

a) Durchführung von Konfliktlösungsgesprächen zwischen den Beteiligten bei Konflikten jeglicher Art, mit dem Ziel, eine diskriminierungs- und konfliktfreie weitere Zusammenarbeit in Beruf und Studium sicherzustellen.

Auf Wunsch der ratsuchenden Person begleitet oder leitet die in Anspruch genommene Beratungsstelle (vgl. § 5 Absatz 1) diese Gespräche.

Das Konfliktlösungsgespräch kann auch von den betroffenen Beschäftigten und/oder deren vorgesetzten Personen initiiert werden, sofern die betroffenen Personen der Durchführung zustimmen. Sind Studierende betroffen, kann die Studiengangleitung bzw. die Dekanin oder der Dekan ein Konfliktlösungsgespräch zwischen den Betroffenen veranlassen, sofern diese dem zustimmen.

b) Einleitung einer Beschwerde nach § 7 bei der Beschwerdestelle. Diese kann auch unabhängig von einer vorherigen Beratung nach Absatz 1 erhoben werden. Wenn ein Mitglied der Hochschule Beschwerde gegen eine Studentin oder einen Studenten erhebt, wird die Beschwerde beim Ordnungsausschuss eingereicht und nicht bei der Beschwerdestelle. Näheres regelt § 7 dieser Ordnung sowie die Ordnungsrechtssatzung der FH Aachen in der jeweils gültigen Fassung.

Wird im Rahmen der Beschwerde das Konfliktlösungsverfahren nach Buchstabe a) angestrebt, liegt die Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung in der Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten. Die betroffenen Personen sind dafür verantwortlich, die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten über den Fortschritt des Verfahrens zu informieren und bei Bedarf in das Verfahren einzubeziehen, wahlweise mit Unterstützung der Vertrauensstelle. Streben betroffene Studierende das Konfliktlösungsverfahren an, können sie Mitglieder des AStA oder der Fachschaften, die Studiengangleitungen, die Dekaninnen und Dekane oder die Vertrauenspersonen für Studierende in das Verfahren einbeziehen. Die Verantwortung über die Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung liegt sodann bei den Dekaninnen bzw. Dekanen. Diese können die Verantwortung auf die Studiengangleitungen übertragen. Die zu führenden Gespräche werden ergebnisprotokolliert.

Die Anlauf- und Beratungsstellen können bei der Erhebung der Beschwerde unterstützend tätig sein. Eine weitergehende Beteiligung im Beschwerdeverfahren ist ausgeschlossen.

(3) Alle Beratungsgespräche nach Absatz 1 sind vertraulich.

§ 7 | Beschwerde

(1) Die Beschwerdestelle der FH Aachen ist nach § 13 AGG und im Sinne dieser Richtlinie im Justizariat angesiedelt. Sofern die beteiligte/beschuldigte Person der Gruppe der Studierendenschaft angehört, tritt an die Stelle des Justiziariates der Ordnungsausschuss.

(2) Personen nach § 1 haben das Recht, eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären.

(3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Sachverhalte beschreiben. Zeuginnen, Zeugen und gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Stellen (z.B. Führungskräfte, Studiengangleitungen) bereits von der beschwerdeführenden Person über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Die Beschwerdestelle informiert die beschwerdeführende Person über das weitere Verfahren. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen im Sinne des § 6 hinweisen.

(5) Wird im Rahmen der Beschwerde das Konfliktlösungsgespräch nach § 6 Absatz 2 Buchstabe a) angestrebt, liegt die Verantwortung für das Verfahren der Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung entsprechend der Zugehörigkeit der betroffenen Personen sodann bei den Vorgesetzten, den Studiengangleitungen oder den Dekaninnen und Dekanen.

(6) Das Justizariat bzw. der Ordnungsausschuss informiert die beschuldigte Person schnellstmöglich über die Beschwerde und gibt ihr die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum schriftlich oder mündlich dazu zu äußern. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzugezogen werden.

(7) Das Justizariat bzw. der Ordnungsausschuss ermittelt den Sachverhalt, dokumentiert ihn, teilt nach Rücksprache mit der Vertrauensstelle der Hochschulleitung das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Eine der Ansprechpersonen aus den Beratungsstellen nach § 5 Absatz 1 kann auf Wunsch der beschwerdeführenden Person an allen Gesprächen teilnehmen. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person können weitere Personen ihres Vertrauens hinzugezogen werden.

(9) Die Hochschulleitung entscheidet gegebenenfalls über weitere Maßnahmen und über weitere eventuelle Konsequenzen nach § 9 dieser Regelung.

(10) Eine Nachverfolgung über alle Fälle bis zur endgültigen Klärung ist seitens der Beschwerdestelle sicherzustellen.

§ 8 | Fristen

Es gelten die gesetzlichen Fristen.

§ 9 | Sanktionen

Als formelle Maßnahmen kommen bei nachgewiesenem Fehlverhalten unter Einschaltung des bzw. der Dienstvorgesetzten bzw. der jeweiligen Ansprechperson oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person u. a. die folgenden Sanktionen in Betracht:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- b) Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen,
- c) mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- d) schriftliche Abmahnung,
- e) fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- f) Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- g) Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,

- h) Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
- i) Hausverbot,
- j) Rücknahme der Immatrikulation,
- k) Strafantrag bzw. Strafanzeige durch das Rektorat der Hochschule.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzung und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

Unabhängig von getroffenen Maßnahmen muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Diskriminierung, Belästigung oder Gewaltanwendung zu treffen sind.

§ 10 | Datenschutz

Sämtliche beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben die Vorschriften des Datenschutzes zu beachten. Den Beteiligten sind personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, in dem es für die Erfüllung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Weitergabe an Dritte ist nur nach entsprechender Aufklärung der oder des Betroffenen und Vorliegen einer schriftlichen Einverständniserklärung der oder des Betroffenen möglich.

§ 11 | Evaluation

Diese Richtlinie wird in einem zweijährigen Turnus durch das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit evaluiert. Alle Beratungs- und Beschwerdefälle, sofern sie im Rahmen dieser Richtlinie angerufen werden, werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Dazu wird u.a. eine anonymisierte Statistik der Beschwerdeanlässe geführt. Alle an der FH Aachen institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

§ 12 | Inkrafttreten und Veröffentlichung

(1) Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die „Dienstvereinbarung zum sozialen Verhalten am Arbeitsplatz an der Fachhochschule Aachen“ vom 3. September 2013 (FH-Mitteilung Nr. 102/2013), zuletzt geändert am 22. Mai 2019 (FH-Mitteilung Nr. 58/2019), außer Kraft.

(2) Beschlossen vom Rektorat am 13. September 2023.

Aachen, den 18. Oktober 2023

Der Rektor
der FH Aachen
in Vertretung

Der Kanzler
der FH Aachen

gez. Stempel

gez. Stempel

Volker Stempel

Volker Stempel