

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung an der Hochschule Kaiserslautern

(Hochschulanzeiger Nr. 10/2023 vom 22. Dezember 2023, S.2)

*Beschluss des Senats der Hochschule Kaiserslautern
vom 22. November 2023*

I. Leben, Studieren und Arbeiten im fairen Miteinander an der Hochschule Kaiserslautern

Die Hochschule Kaiserslautern steht ihrem Leitbild entsprechend für soziale Vielfalt und sieht sich als einen Ort des Vertrauens, an dem alle Menschen gleichberechtigt behandelt werden und miteinander umgehen, unabhängig von Aussehen, Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Familienstatus, Geschlecht, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung. Vielfalt in ihren unterschiedlichen Dimensionen erhält Wertschätzung und Förderung.

Ein gleichberechtigtes und somit chancengerechtes Miteinander der Angehörigen der Hochschule entsteht durch ein gegenseitiges Erleben von Fairness, Respekt und Toleranz.

Aus diesem Selbstverständnis heraus sieht sich die Hochschule Kaiserslautern verantwortlich dafür, in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung das rechtzeitige Erkennen und Ansprechen sowie die Beratung und Unterstützung von Betroffenen aktiv zu fördern. Dafür ist es erforderlich, klare Verfahrensabläufe aufzuzeigen und Sanktionsmöglichkeiten offen zu legen.

II. Geltungsbereich der Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Kaiserslautern entsprechend der Grundordnung und dem Hochschulgesetz (HochSchG) in deren jeweils geltenden Fassungen. Sie findet Anwendung bei jeder Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule, bei der Ausübung dienstlicher Tätigkeiten oder im Rahmen der Teilnahme an hochschulischen Programmen und Veranstaltungen, in Präsenz und virtuell, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

III. Verantwortung und Pflichten der Hochschule, ihrer Mitglieder sowie Angehörigen

Alle Mitglieder und Angehörige sind verpflichtet dazu beizutragen, dass die Hochschule Kaiserslautern ein von Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Offenheit, Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägter Studienort und Arbeitsplatz ist. Sie fördern ein positives Klima in Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Diensten. Dazu gehört auch die Wahrung von höflichen und respektvollen sozialen Umgangsformen.

Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule wirken auf ein diskriminierungsfreies Miteinander hin und bieten Betroffenen Unterstützung an.

Die Hochschule verpflichtet sich, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen. Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie handeln. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass Betroffenen sowie Zeug*innen keine Nachteile entstehen. Die Hochschule ist dafür verantwortlich, dass alle Ansprechpersonen in den Anlauf- und Beschwerdestellen über angemessene Kompetenzen verfügen.

Betroffene sollen unterstützt werden, über erlebte Fälle wie Diskriminierung, entwürdigendes Verhalten, Mobbing, Stalking, sexuelle Belästigung, Nötigung oder Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und gegebenenfalls Beschwerde einzulegen.

Besondere Abhängigkeitsverhältnisse

Für Studierende, Promovierende, Habilitierende, Auszubildende und Praktikant*innen kann auf Grund der Abhängigkeitsverhältnisse und des Status- und Hierarchiegefälles eine größere Zurückhaltung bestehen, Beschwerde einzulegen, da sie dadurch erhebliche Nachteile in der Betreuungssituation und dem Qualifizierungsverlauf befürchten. Daher sollen im gleichen Maße auch Unbeteiligte sensibilisiert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten und auf die geeigneten Anlauf- und Beschwerdestellen sowie Verfahrensabläufe innerhalb der Hochschule hinzuweisen (vgl. Punkt VI und VII).

Besondere Verantwortlichkeiten

In besonderer Verantwortung stehen alle Personen, die in Leitungs-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung stehen. Sie haben die Pflicht,

- durch ihr vorbildliches Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der faire, wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,
- dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
- Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, entwürdigendes Verhalten, Mobbing, Stalking, sexuelle Belästigung, Nötigung oder Gewalt nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen beziehungsweise ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen, gegebenenfalls unter Inanspruchnahme der beauftragten Stellen in der Hochschule.

Darüber hinaus werden neben dem Respekt gegenüber der persönlichen Integrität und Würde der Beschäftigten sowie Studierenden menschliches Verständnis, wertschätzende Rückmeldungen und ein kooperativer Führungsstil erwartet.

IV. Prävention

Die Hochschule Kaiserslautern entwickelt Maßnahmen zur Prävention für ein faires Miteinander und gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung und informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über getroffene Maßnahmen. Diese sind insbesondere:

- Bekanntgabe dieser Richtlinie sowie Bereitstellung und Verteilung von zielgruppengerechten Informationen
 - o zur Sensibilisierung für die Problematik der Diskriminierung und sexuellen Belästigung sowie zur Vermittlung entsprechender Lösungsmöglichkeiten am Studien- und Arbeitsplatz,
 - o über die niederschweligen Zugänge zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten im Falle von Diskriminierung
 - o zur Reflexion zu möglichen strukturellen Diskriminierungen in Verwaltungsabläufen
- Weiterbildungsangebote gemäß den Möglichkeiten der Hochschule für
 - o die Personen mit besonderer Verantwortlichkeit (vgl. Punkt III)
 - o die Anlaufstellen zur Beratung und Beschwerde für unterschiedliche Beratungsinhalte
- Sicherheit auf dem Hochschulgelände und diskriminierungsfreie Infrastruktur
 - o durch Identifikation und Abbau von Gefährdungsorten in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule

- Auswahl diskriminierungsfreier Einrichtung und Ausstattung im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule
- Stabsstelle Diversitätsmanagement:
 - Entwicklung und Anstoß von Impulsen und Maßnahmen zur Prävention und zur Optimierung der vereinbarten Abläufe von Beratung und Beschwerde
 - Aufbau eines internen Beratungsnetzwerkes und Professionalisierung der Beratung zum Thema
 - Informations- und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Hochschule
 - Unterstützung der beteiligten Organisationseinheiten für Beratung und Beschwerde im Diskriminierungsschutz durch Vernetzung und Information

V. Verbot von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind untersagt. Sie haben störende und schädigende Wirkung für die Betroffenen, das Miteinander und den Betrieb an der Hochschule. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das die Gesundheit der Betroffenen schädigt. Sie können eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

Diskriminierung und sexuelle Belästigung äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen, auch in tätlichen Übergriffen oder Angriffen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen von Diskriminierung und sexueller Belästigung, die von den Betroffenen als Verletzung ihrer Würde oder ihrer Persönlichkeitsrechte empfunden werden und dazu beitragen, eine Person zu benachteiligen, herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen, sofern sie in Bezug auf die unter Punkt I. genannten Aspekte stehen.

Für die Definition von Diskriminierung und sexueller Belästigung gelten die Regelungen des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Darüber hinaus werden alle Fälle von Stalking und Mobbing ebenfalls als Diskriminierung in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie einbezogen.

Diskriminierung und sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studium, insbesondere unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

Unter Diskriminierung und sexuelle Belästigung fallen beispielsweise:

- Entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihre Körper, ihr Alter, ihr Verhalten, die ethnische Zugehörigkeit, physische oder psychische Fähigkeiten
- Potentiell diskriminierende oder sexuell belästigende Inhalte in Lehrveranstaltungen und Prüfungen, die fachlich nicht erforderlich sind
- Herabwürdigende Kommentare in Bezug auf ein jeweils anderes Geschlecht
- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Medien jeder Art (Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software) mit rassistischen, sexistischen, pornographischen oder anderweitig diskriminierenden Inhalten, sofern sie nicht wissenschaftlichen Zwecken dienen
- Sexuelle Belästigungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere durch
 - Sexuell herabwürdigende oder anzügliche schriftliche oder mündliche Äußerungen sowie Gesten oder Kommentare mit sexuellem Bezug
 - Unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe sowie Nötigung zu sexuellen Handlungen

- Mobbing gegen eine Person zum Beispiel durch regelmäßige Demütigungen, Gewaltandrohungen oder -ausübungen, wiederholtes Anfeinden und Ausgrenzen, Behauptung unwahrer Tatsachen oder Vorenthalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen, Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben
- Stalking einer Person insbesondere durch das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Auflauern, Nachstellen und Belästigen eines Menschen zum Beispiel durch unerwünschte Telefonanrufe, Textnachrichten, Postings in sozialen Medien oder auch Liebesbekundungen.

VI. Beratungsangebote bei Diskriminierung und sexueller Belästigung

Mitglieder und Angehörige der Hochschule haben die Möglichkeit, sich bei einer internen Anlaufstelle der Hochschule Kaiserslautern beraten sowie über ihre Rechte informieren zu lassen (informelles Verfahren), wenn sie sich von Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffen fühlen.

Die Anlaufstellen dienen der vertraulichen Kontaktaufnahme und ersten wegweisenden Beratung in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Die Kontaktaufnahme kann in jeder, auch in anonymisierter Form erfolgen. Mögliche weitere Schritte erfolgen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen.

Die Ansprechpersonen schenken Betroffenen Gehör und stimmen die Beratung auf die bestehenden Bedürfnisse ab. Bei Bedarf und nur auf Wunsch der betroffenen Person kann die Anlaufstelle weitere zuständige interne Stellen zurate ziehen. Im Laufe des Prozesses können ebenso weiterführende Unterstützungsmaßnahmen sowie externe Beratungsstellen empfohlen werden. Selbstverständlich können Betroffene sich von einer oder mehreren Personen ihres Vertrauens begleiten lassen.

Im Gespräch werden zunächst der Sachverhalt und das Anliegen besprochen sowie Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Ebenso erhalten Betroffene von den Anlaufstellen Informationen zum Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG (formelles Verfahren), das nicht von den Anlaufstellen durchgeführt wird.

Je nach Einzelfall und nur auf Wunsch der Betroffenen besteht ebenfalls die Möglichkeit einer internen Konfliktmoderation, die bei Zustimmung durch die beteiligten Personen von der*dem Dekan*in des jeweiligen Fachbereichs oder einem Mitglied des Präsidiums moderiert wird. Die für die Konfliktmoderation ausgewählten Personen führen mit den beteiligten Personen Gespräche und dokumentieren die Ergebnisse. Ziel ist es, eine konfliktfreie weitere Zusammenarbeit im Beruf und im Studium zu ermöglichen.

Die beratenden und alle hinzugezogenen Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.

Wird im Beratungsgespräch deutlich, dass eine Beschwerde gewünscht wird, wird die betroffene Person zusätzlich an die offizielle Beschwerdestelle nach § 13 AGG verwiesen. Die Betroffenen können sich im Beschwerdeverfahren von einer Beratungsperson einer Anlaufstelle begleiten lassen. Bei Vermutung eines Straftatbestands, wird an die Opferschutzberatung der Polizei oder die Polizei direkt verwiesen oder auf ausdrücklichen Wunsch dorthin vermittelt.

Anlaufstellen für Studierende sind:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GSB) der Hochschule, deren Stellvertreterin und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche
- Stabsstelle Diversitätsmanagement
- Behindertenbeauftragte für Studierende
- AStA
- Vertrauensprofessor*innen eines Fachbereichs, sofern benannt

Anlaufstellen für Mitarbeitende sind:

- Führungskräfte

- Personalrat
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GSB) der Hochschule, deren Stellvertreterin und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche
- Stabsstelle Diversitätsmanagement
- Schwerbehindertenvertretungen

VII. Beschwerde nach § 13 AGG, Beschwerdestelle

Zusätzlich oder alternativ zur Inanspruchnahme einer Anlaufstelle für eine Beratung kann bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung eine formelle Beschwerde nach § 13 AGG eingelegt werden (formelles Verfahren). Die Beschwerdestelle ist in der Stabsstelle Recht angesiedelt. Beschwerden können gemäß § 4 Abs. 5 Satz 4 HochSchG auch von der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule entgegengenommen. Diese werden dann an die Beschwerdestelle weitergeleitet. Das Präsidium kann darüber hinaus weitere Personen als Beschwerdestelle benennen.

Die Beschwerde soll folgende Angaben enthalten:

- Beschreibung der Situation(en) und der Verhaltensweisen oder Äußerungen der beteiligten Person(en)
- Person, gegen die sich die Beschwerde richtet,
- Angabe von Personen, die das Geschehen beobachtet haben, sofern das gegeben ist
- Beschreibung von Maßnahmen, die möglicher Weise bereits eingeleitet wurden
- Angabe von Personen oder Stellen, die bereits einbezogen wurden
- Angabe von Personen oder Stellen, die noch einbezogen werden sollten

Eine Beschwerde kann formlos, also zum Beispiel telefonisch, per E-Mail oder schriftlich, erfolgen. Grundsätzlich kann auch eine Beschwerde anonym abgegeben werden. Sofern von Beschäftigten Ansprüche nach § 15 AGG (zum Beispiel Schadenersatz) geltend gemacht werden, muss eine Beschwerde jedoch namentlich und schriftlich oder zur Niederschrift abgegeben werden. Diese Ansprüche müssen gemäß § 15 Abs. 4 AGG zudem fristgerecht, in der Regel innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung oder sexualisierten Belästigung, geltend gemacht werden.

Eine Beschwerde kann jederzeit zurückgezogen oder ausgesetzt werden.

Wird die Beschwerdestelle aufgesucht, kann sich die Beschwerde führende Person von einer oder mehreren Personen des Vertrauens begleiten lassen.

Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren.

Danach ist die beschuldigte Person unverzüglich von der Beschwerdestelle über die Beschwerde zu informieren. Sie gibt ihr die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum schriftlich oder mündlich dazu zu äußern. Eine Person des Vertrauens kann von der beschuldigten Person auf Wunsch hinzugezogen werden.

Die Beschwerdestelle kann unter Beachtung der Verschwiegenheit und im Einvernehmen mit der Beschwerde führenden Person weitere Personen in die Bearbeitung der Beschwerde einbeziehen, sofern es sachlich oder fachlich geboten ist.

Sofern möglich und erforderlich ermittelt die Beschwerdestelle den Sachverhalt. Sie dokumentiert die Anhörungen sowie den festgestellten Vorfall. Nach Möglichkeit werden mündliche Äußerungen von den jeweils berichtenden Personen unterschrieben. Das Ergebnis ihrer Untersuchung teilt sie den beteiligten Parteien und dem Präsidium mit. Die Beschwerdestelle kann dem Präsidium Maßnahmen oder Konsequenzen empfehlen. Das Präsidium entscheidet über das Vorliegen einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung und veranlasst oder empfiehlt weitere Maßnahmen und Konsequenzen beziehungsweise die Entscheidung darüber, vgl. Punkt VIII.

Im Nachgang zum Beschwerdeverfahren haben die beteiligten Personen die Möglichkeit, eine Konfliktmoderation entsprechend Punkt VI durchzuführen, sofern alle beteiligten Personen zustimmen.

VIII. Maßnahmen und Konsequenzen

Wurde eine Diskriminierung oder sexuelle Belästigung festgestellt, entscheidet die*der Präsident*in oder eine gegebenenfalls andere zuständige Stelle über Maßnahmen und Konsequenzen um diese Benachteiligungen zu unterbinden. Diese können unter anderem sein:

- Durchführung präventiver oder organisatorischer Maßnahmen
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- Mündliche oder schriftliche Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule
- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen
- Hausverbot
- Widerruf der Einschreibung

IX. Umgang mit Daten und Dokumentation

Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit ist der Kreis der über einen Fall zu informierenden Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben. Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind entsprechend der Datenschutzgrundverordnung zu behandeln.

Die Anlaufstellen zur Beratung und die Beschwerdestellen halten in anonymisierter Form die geäußerten Konfliktfälle nach Kategorie (z.B. Diskriminierung, entwürdigendes Verhalten, Mobbing, Stalking, sexuelle Belästigung, Nötigung oder Gewalt) und Statusgruppen (Studierende, Beschäftigte) sowie ggf. das Hierarchiegefälle fest. Die Daten aller Anlaufstellen werden von der Stabsstelle Diversitätsmanagement einmal im Jahr abgefragt.

Die Beschwerdestelle und die Stabsstelle Diversitätsmanagement berichten dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten jährlich.

X. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Hochschulanzeiger der Hochschule Kaiserslautern in Kraft.

Kaiserslautern, den 24.11.2023

Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Schmidt
Der Präsident der Hochschule Kaiserslautern

Anlage 1: Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung 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 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.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

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

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese

unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (02.10.2023)

Anlage 2: Auszug aus dem Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz vom 23.09.2020

§ 4 Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüsse bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 3 zu unterstützen und dem Präsidium und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie oder den Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz betreffen, und kann dem Präsidium auf diesen Gebieten Maßnahmen vorschlagen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen sie mitwirken kann, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Sie nimmt außerdem Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), entgegen. Für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die nicht Beschäftigte der Hochschule sind, gelten § 3 Abs. 3 und 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 AGG entsprechend. Im Übrigen gelten § 23 Abs. 2 und 3 Satz 2 und 3, § 24 Abs. 2, 4 und 6 sowie § 25 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 2 und 3 LGG entsprechend.

§ 69 Aufhebung, Rücknahme und Widerruf der Einschreibung

(3) Ferner kann die Einschreibung von Studierenden widerrufen werden, die

1. durch Anwendung von Gewalt, durch Aufforderung zu Gewalt oder durch Bedrohung mit Gewalt den bestimmungsgemäßen Betrieb einer Hochschuleinrichtung, die Tätigkeit eines Hochschulorgans oder die Durchführung einer Hochschulveranstaltung behindern oder zu behindern versuchen oder ein Hochschulmitglied von der Ausübung seiner Rechte und Pflichten abhalten oder abzuhalten versuchen oder
2. die Hochschule, ihre Gebäude oder Einrichtungen zu strafbaren Handlungen nutzen oder dies versuchen oder diesen einen erheblichen Schaden zufügen und sie dadurch ihrem bestimmungsgemäßen Gebrauch entziehen, oder
3. Mitglieder oder Angehörige der Hochschule auf dem Campus im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG vorsätzlich sexuell belästigen oder diesen im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuchs nachstellen oder
4. rechtskräftig wegen einer Straftat gegen das Leben, die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Freiheit verurteilt wurden, wenn die Tat und die Verurteilung einem Verwertungsverbot gemäß § 51 des Bundeszentralregistergesetzes noch nicht unterfallen und die Art der begangenen Straftat eine Gefährdung oder Störung des Studienbetriebs besorgen lässt, oder
5. der Hochschule oder dem Land durch schweres schuldhaftes Fehlverhalten oder die Begehung von Straftaten erheblichen Schaden zugefügt haben.

Gleiches gilt für Studierende, die an den in Satz 1 Nr. 1, 2 oder 5 genannten Handlungen teilnehmen oder wiederholt Anordnungen zuwiderhandeln, die gegen sie aufgrund des Hausrechts (§ 80 Abs. 3) wegen Verletzung ihrer Pflichten nach § 36 Abs. 4 getroffen worden sind.

(6) Werden dem Präsidium Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Verstoßes nach Absatz 3 Satz 1 oder Satz 2 oder Absatz 4 rechtfertigen, so hat es den Sachverhalt zu erforschen und dabei die belastenden, entlastenden und die übrigen Umstände, die für die Entscheidung über eine Maßnahme bedeutsam sein können, zu ermitteln und den Betroffenen Gelegenheit zu geben, sich zu dem Verdacht zu äußern. Hält das Präsidium einen Verstoß für gegeben, so wird das Ergebnis der Ermittlungen unverzüglich dem Ausschuss nach Absatz 7 vorgelegt. Dieser stellt weitere Ermittlungen an, soweit er dies für erforderlich hält. Den Betroffenen ist Gelegenheit zu geben, sich mündlich oder schriftlich zur Sache

zu äußern; sie können sich dabei eines rechtlichen Beistands bedienen. Das Verfahren soll innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen sein.

(7) Über den Widerruf der Einschreibung nach Absatz 3 oder Absatz 4 und dessen Androhung entscheidet ein Ausschuss, dem angehören:

1. ein externes vorsitzendes Mitglied mit der Befähigung zum Richteramt,
2. je ein Mitglied aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und der Studierenden der Hochschule.

Das Mitglied nach Satz 1 Nr. 1 wird auf Vorschlag des Hochschulrats, die Mitglieder nach Satz 1 Nr. 2 werden auf Vorschlag des Senats von dem Präsidium berufen. Der Ausschuss gibt sich auf seiner konstituierenden Sitzung eine Geschäftsordnung.

<https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulGRP2020rahmen/part/X> (02.10.2023)