

BO

NR. 1052

21.09.2020

## **AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN** der HS Bochum

1. Richtlinien für die ‚Beschwerdestelle gegen Diskriminierung‘ der Hochschule Bochum vom 8. Juli 2020

Seiten 3 - 14

## **Richtlinien für die ,Beschwerdestelle gegen Diskriminierung‘ der Hochschule Bochum**

Vom 8. Juli 2020

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 des Hochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2014 (GV. NRW S. 547), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie vom 14. April 2020 (GV. NRW S. 218) geändert worden ist, sowie aufgrund der §§ 12, 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des SEPA-Begleitgesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist, erlässt das Präsidium der Hochschule Bochum folgende Richtlinien:

### **Inhalt:**

#### **Präambel**

- § 1 Beschwerdestelle gegen Diskriminierung
- § 2 Zusammensetzung; Mitgliedschaft
- § 3 Zuständigkeit
- § 4 Aufgaben
- § 5 Auskunfts- und Informationspflicht; Widerspruch
- § 6 Maßnahmenenerfolg
- § 7 Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit
- § 8 Vertraulichkeit; Schutz
- § 9 Übergangsregelung; In-Kraft-Treten

#### **Anlagen**

- Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 1 bis 16)
- Auszug aus dem Hochschulgesetz (§ 51a)

## Präambel

<sup>1</sup>Die Hochschule Bochum duldet keinerlei Diskriminierung und versteht sich als diskriminierungsfreie Einrichtung. <sup>2</sup>Sie möchte jede Form der Diskriminierung verhindern oder beseitigen und hat daher ein Netz von Anlaufstellen und Vertrauenspersonen eingerichtet, die in diesem Auftrag tätig sind.

<sup>3</sup>Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet der Gesetzgeber Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

und schreibt vor, dass Benachteiligungen und Belästigungen im Arbeitsumfeld aus den oben genannten Gründen verhindert oder beseitigt werden müssen, sofern die Voraussetzungen der §§ 2, 6 und 19 AGG erfüllt sind. <sup>4</sup>Er räumt u.a. betroffenen Beschäftigten ausdrücklich ein Beschwerderecht ein, vgl. § 13 AGG.

<sup>5</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung steht allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 4 der Grundordnung offen, insofern auch ihren Studierenden.

<sup>6</sup>Vor diesem Hintergrund legt das Präsidium der Hochschule Bochum mit den vorliegenden Richtlinien die Handlungsmaximen für im Hinblick auf das AGG relevante Sachverhalte fest.

## § 1 Beschwerdestelle gegen Diskriminierung

<sup>1</sup>Gemäß § 13 Abs. 1 AGG errichtet das Präsidium der Hochschule Bochum ein als ‚Beschwerdestelle gegen Diskriminierung‘ bezeichnetes Gremium mit den im AGG definierten Zuständigkeiten.

## § 2 Zusammensetzung; Mitgliedschaft

(1) <sup>1</sup>Der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung gehören insgesamt vier Mitglieder an, wobei in ihr sowohl alle Statusgruppen gem. § 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 - 3 HG als auch der wissenschaftliche Bereich und die Hochschulverwaltung vertreten sein sollen; Studierende gehören der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung nicht an. <sup>2</sup>Die Bestimmungen zur Geschlechterparität nach § 11b Abs. 1, 4 HG sind zu beachten.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder nach Absatz 1 werden gemeinschaftlich vom Präsidenten und vom Kanzler der Hochschule Bochum auf Vorschlag der Senatskommission Diversity, auf Vorschlag des Präsidiums oder auf Vorschlag der Organe und Gremien der Hochschule Bochum ernannt.

(3) <sup>1</sup>Die Amtszeit beträgt zwei Jahre; sie beginnt jeweils am 1. März. <sup>2</sup>Zur Überlappung der Amtszeit werden jährlich jeweils zwei der vier Mitglieder ernannt. <sup>3</sup>Eine erneute Ernennung bisheriger Mitglieder ist zulässig.

(4) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung wird von der Justiziarin oder dem Justiziar sowie von der Leiterin oder dem Leiter des Personaldezernats insbesondere in rechtlicher Hinsicht beraten. <sup>2</sup>Alle Beteiligten, auch die im Rahmen des Netzes von Anlaufstellen Tätigen und die Vertrauenspersonen, arbeiten zur gegenseitigen Unterstützung vertrauensvoll zusammen, soweit Verschwiegenheitspflichten, die sich insbesondere aus einer Tätigkeit im Rahmen des Netzes der Anlaufstellen oder aus der Arbeit als Vertrauensperson ergeben, dem nicht entgegenstehen.

### § 3 Zuständigkeit

(1) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung ist sowohl für den Sitz der Hochschule in Bochum als auch für den Standort Velbert/Heiligenhaus zuständig. <sup>2</sup>Sofern eine den Campus Velbert/Heiligenhaus betreffende Beschwerde vorgebracht wird, soll der Bearbeitung der Beschwerde eine dem Standort angehörende Person aus dem Netz der Anlaufstellen und Vertrauenspersonen hinzugezogen werden. <sup>3</sup>Die hinzugezogenen Personen haben in der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung kein Stimmrecht.

(2) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung ist für die Bearbeitung der Beschwerden von Beschäftigten und Bediensteten der Hochschule Bochum im Sinne des AGG sowie von Bewerberinnen und Bewerbern um eine Stelle an der Hochschule Bochum zuständig, wenn diese sich im Anwendungsbereich des § 2 AGG im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis von der Hochschule als ihrer Arbeitgeberin oder Dienststelle, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Bediensteten, Studierenden oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (vgl. Präambel) benachteiligt fühlen. <sup>2</sup>Die Beschwerdestelle soll im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen auch Beschwerden Studierender und aller weiteren Hochschulangehörigen i. S. d. § 4 der Grundordnung bearbeiten. <sup>3</sup>Die Bearbeitung der Beschwerden umfasst

- die Beschwerdeannahme,
- die Prüfung und Bewertung der Beschwerde,
- die Rückmeldung an die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer, ob nach Ansicht der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, sowie
- das Ergreifen niederschwelliger Maßnahmen, die zu einer raschen Beschwerdeerledigung beitragen können.

<sup>4</sup>Niederschwellige Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die ohne finanzielle Mittel, ohne Eingriff in die Organisation der Hochschule und ohne Beeinträchtigung anderweitiger Belange der Hochschule durchgeführt werden können (z. B. die Aufforderung zu einer Entschuldigung).

(3) <sup>1</sup>Das Recht einer oder eines Betroffenen, eine Beschwerde alternativ oder zusätzlich gegenüber einer Person aus dem Netz der Anlaufstellen und Vertrauenspersonen, Vorgesetzten, Dekaninnen und Dekanen, Mitgliedern des Präsidiums etc. vorzubringen, bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

### § 4 Aufgaben

(1) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung nimmt oder einzelne Mitglieder der Beschwerdestelle nehmen jede vorgebrachte Beschwerde entgegen. <sup>2</sup>Beschwerden können grundsätzlich formfrei vorgebracht werden. <sup>3</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung prüft nach Maßgabe der Geschäftsordnung (vgl. Abs. 10), ob der Beschwerde

- ein AGG-relevanter Sachverhalt tatsächlich zugrunde liegt und
- ob es sich um eine gemäß § 1 AGG unzulässige unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung i.S.d. § 3 Abs. 1, 2 AGG, eine Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG, eine sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG oder um eine Anweisung zur Benachteiligung einer Person i.S.d. § 3 Abs. 5 AGG handelt.

(2) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 S. 3 geht die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung der jeweiligen Beschwerde aktiv nach und klärt den Sachverhalt mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln auf. <sup>2</sup>Dazu soll sie die Beteiligten anhören, die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner und ggf. Zeuginnen und Zeugen befragen. <sup>3</sup>Sie verhält sich dabei stets neutral.

(3) <sup>1</sup>Ergibt sich aus der Prüfung einer Beschwerde, dass eine unzulässige Benachteiligung oder Belästigung vorliegt, berät die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung die Dienstvorgesetzten der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners erforderlichenfalls hinsichtlich des Ergreifens

geeigneter - auch organisationaler - Maßnahmen (Abs. 4) oder schlägt ihnen solche Maßnahmen vor (Abs. 5), um

- im konkreten Fall Abhilfe zu schaffen,
- die benachteiligte oder belästigte Person vor einer weiteren Benachteiligung oder Belästigung zu schützen,
- eine künftige Benachteiligung oder Belästigung zu verhindern und
- ggf. rechtswidrig unterlassene Leistungen nachträglich zu gewähren.

(4) <sup>1</sup>Geht die Benachteiligung oder Belästigung von einer oder einem Beschäftigten oder Bediensteten der Hochschule Bochum aus, kann die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung den Dienstvorgesetzten der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners auch empfehlen, das Ergreifen personalrechtlicher Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Freistellung, Kündigung/Entfernung aus dem Dienst) prüfen zu lassen.

(5) <sup>1</sup>Geht die Benachteiligung oder Belästigung von einer oder einem Studierenden der Hochschule Bochum aus, können der Präsidentin oder dem Präsidenten bzw. der Kanzlerin oder dem Kanzler von der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung, soweit eine Zuständigkeit des Ordnungsausschusses nicht besteht, auch die in § 51a Abs. 2 S. 1 Nrn. 1 - 4 HG benannten Ordnungsmaßnahmen als erforderliches und geeignetes Mittel vorgeschlagen werden.

(6) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung ist verpflichtet, den ihr oder einem ihrer Mitglieder vorgebrachten Beschwerden zeitnah nachzugehen (Beschleunigungsgrundsatz).

(7) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, angezeigten Verstößen gegen das AGG nachzugehen, insbesondere bei Sachverhalten, deren zweifelsfreie und schnelle Aufklärung von erheblichem Interesse ist, weil sie z. B. personal-, dienst- oder strafrechtliche Konsequenzen zur Folge hätte; in diesen Fällen zieht die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung die Justiziarin oder den Justiziar oder die Leiterin oder den Leiter des Personaldezernats hinzu. <sup>2</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung ist insofern befugt, auch gegen den Wunsch der oder des Beschwerdeführenden aktiv zu werden.

(8) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung gibt sich eine Geschäftsordnung und legt das weitere Verfahren der Beschwerdebearbeitung intern fest.

## **§ 5 Auskunfts- und Informationsrecht; Widerspruch**

(1) <sup>1</sup>Die oder der Beschwerdeführende sowie die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner ist zeitnah über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung oder über den Zwischenstand der Beschwerdebearbeitung zu informieren und ihr oder ihm im Auskunft darüber zu erteilen, welche Maßnahmen oder welche Unterlassungen die oder der Dienstvorgesetzte bzw. die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler ergriffen oder vorgenommen hat, um die festgestellte Benachteiligung oder Belästigung zu beseitigen und zukünftig zu verhindern. <sup>2</sup>Einzelheiten zum Inhalt und zum Umfang der grundsätzlich in Textform erfolgenden Rückmeldung regelt die Geschäftsordnung.

(2) <sup>1</sup>Ein Widerspruch gegen eine Entscheidung <sup>1</sup>der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung ist nicht möglich. <sup>2</sup>Die Möglichkeit der Einleitung weitergehender rechtlicher Maßnahmen bleibt davon unberührt.

## **§ 6 Maßnahmenerfolg**

(1) <sup>1</sup>Die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler stellt der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung nach dem Einleiten von Maßnahmen oder nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens der Beschwerdebehandlung die für eine Beurteilung des Maßnahmenerfolgs erforderlichen Informationen zur Verfügung. <sup>2</sup>Die Beschwerdestelle trägt

insofern dazu bei, dass eine Benachteiligung oder Belästigung durch von ihr vorgeschlagene Maßnahmen (ggf. inkl. deren organisationaler Verankerung) tatsächlich dauerhaft abgestellt oder verhindert werden kann.

(2) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung erstellt mindestens einmal jährlich eine Übersicht über die von ihr bearbeiteten Beschwerden, die sie der Hochschulleitung zur Verfügung stellt. <sup>2</sup>Die Übersicht enthält die Anzahl der Beschwerden und die jeweils vorgebrachten Benachteiligungsgründe gemäß AGG.

## **§ 7 Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit**

(1) <sup>1</sup>Stellt sich eine Beschwerde als wissentlich nicht gerechtfertigt heraus, wurden vorsätzlich Informationen zurückgehalten oder Randbedingungen grob fahrlässig unvollständig oder nichtzutreffend dargestellt, liegt ein Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit vor.

(2) <sup>1</sup>Geht die missbräuchliche Beschwerde von einer oder einem Beschäftigten oder Bediensteten der Hochschule Bochum aus und ergibt sich aus ihr eine Diskriminierung im Sinne des AGG, berät die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung die Dienstvorgesetzten im Rahmen ihrer gegenüber der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner bestehenden Fürsorgepflicht hinsichtlich angemessener Sanktionen gegen die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer. <sup>2</sup>Sofern die missbräuchliche Beschwerde von einer oder einem Studierenden der Hochschule Bochum ausgeht und sich aus ihr eine Diskriminierung im Sinne des AGG ergibt, können der Präsidentin oder dem Präsidenten bzw. der Kanzlerin oder dem Kanzler von der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung angemessene Sanktionen gegen die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer vorgeschlagen werden.

(3) <sup>1</sup>Liegt eine missbräuchliche Beschwerde vor, ohne dass dieser eine Diskriminierung im Sinne des AGG ausgeht, informiert die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung den Dienstvorgesetzten oder die Präsidentin oder den Präsidenten bzw. die Kanzlerin oder den Kanzler darüber.

## **§ 8 Vertraulichkeit; Schutz**

(1) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung unterliegt Dritten gegenüber einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen und der Verschwiegenheit. <sup>2</sup>Dies gilt nicht gegenüber der Hochschulleitung, diese hat nach dem HG NRW jederzeit das Recht auf Auskunft durch die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung.

(2) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung betreibt die Sachverhaltsaufklärung in der gebotenen Vertraulichkeit, beachtet den erforderlichen Opferschutz und führt alle erforderlichen Gespräche in vertraulicher Atmosphäre. <sup>2</sup>Die oder der Beschwerdeführende hat keinen Anspruch darauf, anonym zu bleiben; darauf ist sie oder er von der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung oder einem ihrer Mitglieder frühestmöglich hinzuweisen.

(3) <sup>1</sup>Die Beschwerdestelle gegen Diskriminierung achtet darauf, dass der oder dem Beschwerdeführenden und den sie oder ihn unterstützenden Personen wegen der Beschwerde keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot). <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn sich die Beschwerde im Ergebnis als nicht berechtigt erweist; davon ausgenommen ist nur eine offenkundig missbräuchliche Ausübung des Beschwerderechts.

## **§ 9 Übergangsregelung; In-Kraft-Treten**

(1) <sup>1</sup>Abweichend von § 2 Abs. 3 erfolgt die erstmalige Ernennung von zwei Mitgliedern der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung für eine Amtszeit vom im Ernennungsschreiben

benannten Tag der Ernennung bis zum Ablauf des 28. Februar 2022 und von zwei Mitgliedern der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung für eine Amtszeit vom im Ernennungsschreiben benannten Tag der Ernennung bis zum Ablauf des 28. Februar 2023. <sup>2</sup>Hinsichtlich der jeweiligen konkreten Dauer der Amtszeit der Mitglieder folgt die Hochschulleitung der gemeinschaftlichen Empfehlung der designierten Mitglieder der Beschwerdestelle gegen Diskriminierung.

(2) <sup>1</sup>Diese Richtlinien treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Hochschule Bochum vom 14. September 2020.

Bochum, 14. September 2020  
Der Präsident

Bochum, 14. September 2020  
Der Kanzler

gez. *Jürgen Bock*

gez. *Markus Hinsenkamp*

(Prof. Dr. Jürgen Bock)

(Dipl.-Ök. Markus Hinsenkamp)

## **Anlage 1**

Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 1 – 16)

### **§ 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.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### **§ 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.

#### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

#### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

#### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
  2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
  3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

#### **§ 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.

### **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

### **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

### **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

## **§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

## **§ 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.

## **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt 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.

## **§ 16 Maßregelungsverbot**

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

## Anlage 2

Auszug aus dem Hochschulgesetz (§ 51a)

### § 51a Ordnungsverstöße; Ordnungsmaßnahmen

- (1) <sup>1</sup>Eine Studierende oder ein Studierender begeht einen Ordnungsverstoß, wenn sie oder er
1. durch Anwendung von Gewalt, durch Aufforderung zur Gewalt, durch Bedrohung mit Gewalt oder durch einen schwerwiegenden oder wiederholten Verstoß gegen eine rechtmäßige Anordnung im Rahmen des Hausrechts
    - a) den bestimmungsgemäßen Betrieb einer Hochschuleinrichtung, die Tätigkeit eines Hochschulorgans, die Durchführung einer Hochschulveranstaltung oder in sonstiger Weise den Studienbetrieb beeinträchtigt, verhindert oder zu verhindern versucht oder
    - b) ein Mitglied der Hochschule in der Ausübung seiner Rechte und Pflichten erheblich beeinträchtigt oder von dieser Ausübung abhält oder abzuhalten versucht,
  2. wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat, die zu Lasten eines Mitglieds der Hochschule geschehen ist, rechtskräftig verurteilt worden ist oder ein rechtskräftiger Strafbefehl vorliegt und nach Art der Straftat eine Behinderung des Studiums oder der sonstigen Tätigkeit dieses Mitglieds droht,
  3. Einrichtungen der Hochschule zu strafbaren Handlungen nutzt oder zu nutzen versucht oder
  4. bezweckt oder bewirkt, dass
    - a) ein Mitglied der Hochschule aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in seiner Würde verletzt wird,
    - b) damit zugleich ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird und
    - c) nach Art dieser Würdeverletzung und dieses geschaffenen Umfelds eine Behinderung des Studiums oder der sonstigen Tätigkeit dieses Mitglieds droht.

(2) <sup>1</sup>Gegen Studierende, die einen Ordnungsverstoß nach Absatz 1 begangen haben, können Ordnungsmaßnahmen verhängt werden. <sup>2</sup>Ordnungsmaßnahmen sind:

1. der Ausspruch einer Rüge,
2. die Androhung der Exmatrikulation,
3. der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
4. der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
5. die Exmatrikulation.

<sup>3</sup>Die Ordnungsmaßnahme nach Satz 2 Nummer 2 kann nur in Verbindung mit Ordnungsmaßnahmen nach Satz 2 Nummer 1, 3 oder 4 ausgesprochen werden; die Ordnungsmaßnahmen nach Satz 2 Nummer 1, 3 und 4 können nebeneinander verhängt werden. <sup>4</sup>Die Ordnungsmaßnahme nach Satz 2 Nummer 5 kann für einen Ordnungsverstoß nach Absatz 1 Nummer 4 nicht verhängt werden, es sei denn, es liegt zugleich ein Ordnungsverstoß nach Absatz 1 Nummer 1, 2 oder 3 vor.

(3) <sup>1</sup>Das Nähere zum Verfahren zur Verhängung einer Ordnungsmaßnahme regelt der Senat durch Ordnung; diese bedarf der Genehmigung des Rektorats. <sup>2</sup>In dem Verfahren hinsichtlich der Entscheidung über die Exmatrikulation nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 sind die Vorschriften über das förmliche Verwaltungsverfahren der §§ 63 bis 71 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. <sup>3</sup>Behörde im Sinne dieser Vorschriften ist der in der Ordnung nach Satz 1 geregelte Ordnungsausschuss.

(4) <sup>1</sup>Mit der Entscheidung über die Exmatrikulation nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 kann eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festgesetzt werden, innerhalb derer eine erneute Einschreibung an der Hochschule ausgeschlossen ist.