



Amtliche Mitteilungen der Westfälischen Hochschule

Ausgabe Nr. 8

8. Jahrgang

Gelsenkirchen, 15.03.2022

Inhalt:

Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen
Richtlinie „Diskriminierungsfreie Hochschule“ – Anlage: Fragebogen zur
Dokumentation einer Beschwerde wegen eines – aus Sicht der/des Betroffenen -
diskriminierenden Sachverhalts



Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen Richtlinie „Diskriminierungsfreie Hochschule“

1. Präambel

Diskriminierung hat an der Westfälischen Hochschule keinen Platz. Art. 3 Absatz 3 des Grundgesetzes ist für die Mitglieder und Angehörigen handlungsweisend: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Westfälische Hochschule fördert einen fairen, partnerschaftlichen Umgang am Arbeits- und Studienplatz durch Achtung, Toleranz und Gleichberechtigung. Für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, soll eine wertschätzende, vertrauensvolle, achtsame und respektvolle Zusammenarbeit auf allen Funktions-ebenen in Studium, Lehre, Forschung sowie der Hochschulverwaltung gegeben sein.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

2. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Westfälischen Hochschule im Sinne § 9 Hochschulgesetz. Sie findet Anwendung bei

- Diskriminierung
- sexuelle Belästigung

insbesondere durch Mobbing, Gewalt und vergleichbare Handlungen auch wenn diese in virtueller Form ausgeübt werden.

3. Begriffsbestimmung

- Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten von Menschen. Diskriminierungen können z.B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen, mit herabwürdigendem Inhalt sein auf Grund:

- des Geschlechts
- der nationalen Herkunft
- der Hautfarbe
- einer Behinderung
- der sexuellen Ausrichtung

- der sozialen Herkunft
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- des Alters
- des Aussehens

- Sexuelle Belästigung

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist gegeben, 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, § 3 Abs.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Als besonders schwerwiegend wird sexuelle Belästigung angesehen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder der Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

- Mobbing

Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe gemeinsam ausgehende systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren, verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen gegen eine andere Person oder eine Gruppe von anderen.

Der Begriff umfasst auch die Verleumdung, Belästigung, Bedrängung und Nötigung anderer mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel über das Internet, in Chatrooms, beim Instant Messaging und/oder auch mittels Mobiltelefonen (sogn. Cyber-Mobbing) sowie den Identitätendiebstahl, um im fremden Namen Beleidigungen u. ä. auszusprechen.

- Gewalt

Gewalt i.S.d. § 240 Strafgesetzbuch wird ausgeübt, wenn man einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt¹ oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt.

4. Verantwortung und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind Anlaufstelle für alle Anliegen im Falle von empfundener Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt oder vergleichbare Handlungen und bieten die Möglichkeit, in einem vertraulichen Erstgespräch weitere Schritte abzuklären. Beschwerdeführende Beschäftigte können sich an ihre jeweiligen Vorgesetzten, beschwerdeführende Studierende an Lehrende wenden. Um den diskriminierungsbasierten Vorwurf strukturiert weiterzuverfolgen, sollten spezifische Ansprechpersonen einbezogen werden, diese können selbstverständlich auch direkt kontaktiert werden.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind:

¹ Gewalt i. S. d. § 240 StGB (Nötigung) ist der körperliche Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch eine physische Einwirkung sonstiger Art, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen (vgl. Sinn, in: Münchener Kommentar - StGB, § 240 Rn. 29 - 67).

Für die Beschäftigten:

- die Fachvorgesetzten
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen
- die Personalräte
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Dienstvorgesetzten
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personaldezernats

Für die Studierenden:

- die Lehrenden
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Studienberatung
- die Vertretung der Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)
- die Vertreterinnen und Vertreter der Fachschaften
- die Mitglieder des Präsidiums
- die Dekane
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernats für Studierendenservice

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner haben etwaige Informationen vertraulich zu behandeln. Sollten die Betroffenen sich dazu entschließen, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch durch die von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen unterstützt.

5. Beschwerdeverfahren

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner nehmen mündlich oder schriftlich vorgebrachte Beschwerden wegen diskriminierender Handlungen entgegen. Die Beschwerde wird in einem strukturierten Bogen, der alle zur weiteren Bearbeitung erforderlichen Angaben enthält, erfasst.

Beschwerden gegen Beschäftigte werden von der jeweiligen Ansprechpartnerin/dem jeweiligen Ansprechpartner an das Dezernat für Personalservice weitergeleitet. Der Sachverhalt wird in Hinblick auf arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Verstöße überprüft. Bestätigt sich durch die Prüfung das Vorliegen einer diskriminierenden Handlung, werden entsprechende rechtliche Schritte, die sich nach der Schwere des Verstoßes richten (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung für Angestellte, Disziplinarverfahren mit verschiedenen Sanktionsstufen für Beamtinnen und Beamte) eingeleitet.

Beschwerden gegen Studierende werden mit Unterstützung der jeweiligen Ansprechpartnerin/dem jeweiligen Ansprechpartner dem Ordnungsausschuss angezeigt. Das nähere Verfahren regelt die Ordnung über den Umgang mit Ordnungsverstößen und Ordnungsmaßnahmen an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen vom 27. Januar 2021 (Amtliche Mitteilungen der Westfälischen Hochschule 6/2021).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren und am Verfahren zu beteiligen.

Das Ergebnis der Prüfung und die veranlassten Maßnahmen werden der/dem Betroffenen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen mitgeteilt.

6. Prävention und Beratung

Es sind Fortbildungsmaßnahmen zu den Themen Benachteiligung, besonders im Hinblick auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz einschließlich des Rechtsschutzes für die Betroffenen, der Handlungspflichten der Vorgesetzten und des Verfahrens bei Verstößen anzubieten. Die Fortbildungsmaßnahmen können auch von anderen Bildungsträgern (z.B. hochschulübergreifende Fortbildung) durchgeführt werden.

7. Schlussbestimmung

Die Richtlinie wird in den Amtlichen Mitteilungen sowie auf der Homepage der Westfälischen Hochschule bekannt gegeben und veröffentlicht. Sie ist den Hochschulmitgliedern und -angehörigen in geeigneter Form bekanntzugeben.

Die Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen vom 22.09.2021.

Gelsenkirchen, den 11.03.2022

Der Präsident der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

gez. Prof. Dr. Bernd Kriegesmann



Anlage:

**Dokumentation einer Beschwerde wegen eines – aus Sicht der/des Betroffenen -
diskriminierenden Sachverhalts***

Der Sachverhalt wurde am:

von:

(Name, Kontaktdaten)

dokumentiert.

Beschwerde führende Person:

(Name, Kontaktdaten)

Die Beschwerde wurde

schriftlich mündlich

vorgetragen.

Die Beschwerde führende Person ist

Beschäftigte/r Studierende/r

der Hochschule

Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde: Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

Von wem ging die empfundene Benachteiligung aus?

Welches Merkmal ist betroffen?

- | | | |
|--|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Lebensalter | <input type="checkbox"/> Geschlecht | <input type="checkbox"/> sexuelle Identität |
| <input type="checkbox"/> Religion/Weltanschauung | <input type="checkbox"/> Behinderung | <input type="checkbox"/> ethnische Herkunft/
rassistische Zuschreibung |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ | | |

Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Diskriminierung | <input type="checkbox"/> sexueller Belästigung |
|--|--|

Die empfundene Benachteiligung wurde ausgeübt durch

- | | | |
|--|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Mobbing | <input type="checkbox"/> Gewalt | <input type="checkbox"/> Virtuelles Mobbing/virtuelle Gewalt |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Handlungen oder verbale Äußerungen (bitte näher beschreiben) | | |

Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

Gibt es Zeuginnen/Zeugen oder Belege?

ja

nein

Falls ja, welche...

Bei Beschwerde einer/s Beschäftigten:

Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen?

Bei Beschwerde eines Studierenden:

Wurden bereits andere Hochschulmitglieder und/oder Interessensvertreter/innen (z.B. Professor/in, Dekan, Mitglied der Studierendenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Vertretung der Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung) informiert.

ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

Unterschrift der/des Dokumentierenden

Unterschrift Beschwerdeführer/in

Ende des Erfassungsbogens

*Erfassungsbogen in Anlehnung an Anlage 2 des Leitfadens Diskriminierungsschutz an Hochschulen
Antidiskriminierungsstelle Bund

Im nächsten Schritt ist der ausgefüllte Erfassungsbogen an das Dezernat für Personal-service weiterzuleiten. Beschwerden von Studierenden werden dem Ordnungsaus-schuss angezeigt. Dort erfolgt die Prüfung des Sachverhalts.

Es ist die Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einzu-holen. Weitere Personen, die zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen können, sind zu befragen.

Wird ein diskriminierendes Verhalten festgestellt, sind weitere Maßnahmen festzu-legen.

Das Ergebnis der Prüfung und die veranlassten Maßnahmen werden der/dem Betroffenen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen mitgeteilt.