

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

INHALT

SEITE

Ordnung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zum Schutz vor Benachteiligungen unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 4.06.2019

2

HERAUSGEBER

Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · www.hhu.de

REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11518 · justitiariat@hhu.de

**ORDNUNG DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF
ZUM SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES
ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (AGG) VOM 4.06.2019**

Bezugnehmend auf den §12 Abs. 5 und §13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. IS.1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) und aufgrund des §2 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG) vom 16. September 2014 (GV NRW S. 574), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806) hat die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf die folgende Ordnung erlassen:

Präambel

Ziel der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) ist es, innerhalb der Universität 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. Die HHU trägt der Vielfalt ihrer Mitglieder angemessen Rechnung (Diversity Management) und wirkt auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen hin.

Die HHU trägt mit dieser Ordnung dazu bei, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Benachteiligungen und Diskriminierung zu schützen. Diese Ordnung regelt die Verpflichtungen der Mitglieder und Angehörigen sowie den Umgang mit Beschwerden.

Die HHU fördert eine Kultur der sozialen Verantwortung und Achtsamkeit, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Die HHU legt Wert auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden am Arbeits- und Studienplatz.

Mit dieser Ordnung wird eine Voraussetzung geschaffen, um Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen aufzuzeigen. Die Ordnung dient dem Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung.

Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1

Geltungsbereich

Die Ordnung gilt für:

- die Mitglieder des Rektorats und des Hochschulrates,
- die Dekaninnen und Dekane,
- das hauptberuflich, nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise tätige Hochschulpersonal,
- die Auszubildenden,
- die nebenberuflichen Professorinnen und Professoren,
- Vertretungsprofessorinnen und Vertretungsprofessoren,
- die entpflichteten oder in den Ruhestand versetzten Professorinnen und Professoren,
- die außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren,
- die Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren,
- die Privatdozentinnen und Privatdozenten,
- die Lehrbeauftragten,
- die Doktorandinnen und Doktoranden,
- Stipendiatinnen und Stipendiaten,
- Habilitandinnen und Habilitanden,
- die eingeschriebenen Studierenden und die ehemaligen Studierenden mit Angehörigenstatus,
- die Gasthörerinnen und Gasthörer sowie
- sonstige Personen, denen eine mitgliedschaftliche Rechtsstellung eingeräumt wurde.

Die Ordnung findet auch sinngemäße Anwendung bei Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

§ 2

Leitprinzipien

(1) Alle Mitglieder und Angehörigen der HHU haben durch ihr Verhalten und Handeln zum konstruktiven Umgang mit Konflikten in der Universität mitzuwirken.

Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege zu gemeinsamen Lösungen gesucht und beschritten werden. Die Persönlichkeit eines jeden Einzelnen ist zu respektieren und deren oder dessen Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen.

(2) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die HHU die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Satz 1 unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(3) Alle Personen nach § 1 Satz 1 sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die HHU ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

(4) Insbesondere Mitglieder der HHU mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtes Fehlverhalten im Sinne dieser Ordnung entgegenzutreten. § 6 bleibt unberührt.

(5) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und über erlittene Nachteile zu beschweren (siehe § 9).

§ 3

Verbot der ungerechtfertigten Benachteiligung

Ungerechtfertigte Benachteiligung durch Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing sind allen Mitgliedern und Angehörigen der HHU sowie den übrigen Personen, auf die diese Ordnung Anwendung findet, untersagt.

§ 4

Begriffsbestimmung

Die hier genannten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i.S.d. § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Ordnung fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar.

Verwiesen wird auch auf die Richtlinie der HHU zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die am 01.10.2017 in Kraft getreten ist.

(1) Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines unter § 2 (2) genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation erfährt oder erfahren hat als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form von ungerechtfertigter Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

(2) Rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt sind beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- a) Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern rassistischen Inhalts (z.B. auf Postern, Bildschirmschonern, Kalendern und Software)
- b) Rassistische Graffiti auf dem Campus
- c) Speicherung und / oder Visualisierung von Daten rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und IT-Anlagen der Universität, außer zu wissenschaftlichen Zwecken, die durch das Grundgesetz (Art. 5 (3)) geschützt sind
- d) Rassistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen
- e) Rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper
- f) Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung mit rassistischem Hintergrund
- g) Körperliche Übergriffe mit rassistischem Hintergrund

(3) Belästigung und Gewalt in sexualisiertem Kontext

Hier wird auf die Richtlinie der HHU zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vom 31.08.2017 (AB 41/2017 vom 12.09.2017) verwiesen.

(4) Stalking

"Stalking" bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass dessen Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar dessen Sicherheit bedroht werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen:

- a) Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails - zu allen Tages- und Nachtzeiten
- b) „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke
- c) Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers
- d) Anwesenheit zum Zweck des Verfolgens und Aufschauerns auf dem Gelände und in den Gebäuden der HHU (einschließlich der Medizinischen Fakultät sowie der von der HHU genutzten Flächen in Gebäuden außerhalb des Campus)
- e) Falsche Verdächtigungen, zum Beispiel gegenüber der HHU als Arbeitgeberin
- f) Ausfragen von Mitgliedern und Angehörigen der HHU zum Zweck der Verfolgung und Belästigung
- g) Sachbeschädigungen
- h) Beleidigungen, Verleumdungen
- i) Bedrohungen, Nötigungen.

(5) Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden.

Mobbing kann sich u.a. in folgenden verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- a) Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte oder Studierende
- b) Weitergabe von Bildern oder Tonaufnahmen, z.B. in Social Media
- c) systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen, Ausschluss aus Gesprächen
- d) Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten
- e) Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- f) Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung
- g) Verleumdungen
- h) Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen
- i) falsche Verdächtigungen
- j) absichtliches Herbeiführen von Stress
- k) Handgreiflichkeiten, Tätlichkeiten.

§ 5

Grundsatz

Ungerechtfertigte Benachteiligungen i.S. des § 4 sind verboten und können arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichtverletzungen darstellen oder auch Strafrechtstatbestände erfüllen. Die HHU verfolgt Pflichtverletzungen konsequent und bringt Straftaten zur Anzeige.

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 6

Pflichten der Universitätsleitung und von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Die HHU ist verpflichtet, Personen gemäß § 1 vor ungerechtfertigten Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Beschäftigte, Studierende oder sonstige Dritte zu schützen. Die HHU wirkt nachhaltig darauf hin, alle Personen gemäß § 1 über Rechte und Pflichten, die sich aus dem AGG ergeben, zu informieren und in geeigneter Weise auf Beratungsangebote und Anlaufstellen hinzuweisen.

(2) Die HHU ist verpflichtet, gegen Personen vorzugehen, die gegen diese Ordnung verstoßen.

(3) Die Universitätsleitung sowie Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben stellen sicher, dass Betroffene, die sich gegen Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing im Sinne dieser Ordnung wehren, dadurch keine Nachteile erleiden. Geschützt sind auch Personen, die Betroffene unterstützen, sowie Zeuginnen und Zeugen.

(4) Mitglieder der HHU mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

- a) durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,
- b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
- c) Betroffene an die zuständigen Beratungsstellen zu vermitteln.

(5) Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben leiten begründete Beschwerden an die AGG-Beschwerdestelle weiter.

§ 7

Verbesserungsvorschläge

Mitglieder und Angehörige der HHU können dem Rektorat schriftlich Verbesserungen bzgl. der Vermeidung von Konflikten oder bzgl. struktureller, organisatorischer oder anderer Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Prävention von Benachteiligungen und Diskriminierungen vorschlagen.

Das Rektorat lässt jeden Vorschlag durch die zuständigen Stellen prüfen. Die vorschlagende Person ist in jedem Fall zu informieren, ob und ggf. welche Maßnahmen ergriffen wurden.

Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 8

Verfahrensablauf

Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nichtförmliches Verfahren) und der Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle (förmliches Verfahren).

§ 9

Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren

Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen und zum eigenen Schutz und zu Handlungsmöglichkeiten gegen Belästigung, Diskriminierung, Gewalt, Stalking und Mobbing zur Verfügung. Die unten genannten Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 11. Hierzu gehört es auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die AGG-Beschwerdestelle (§ 10)

niederzuschreiben, sofern die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 11.

Folgende Beratungsstellen kommen für die Betroffenen nach freier Wahl insbesondere in Frage:

- a) Studierenden Service Center (SSC)
- b) AStA
- c) Einrichtungen der Studienberatung in den Studiengängen und Fakultäten
- d) Beratungsstelle der / des Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- e) Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte
- f) Personalrat für das Personal in Technik und Verwaltung
- g) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und des Personals in Technik und Verwaltung
- h) Schwerbehindertenvertretung
- i) AGG-Beschwerdestelle
- j) Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis
- k) Verantwortliche für das Promotionswesen in den Fakultäten
- l) fakultäre Graduiertenakademien (iGRAD, medRSD, philGRAD) und JUNO
- m) FamilienBeratungsBüro
- n) Koordinierungsstelle Diversity

§ 10

Beschwerdestelle

Die für diese Ordnung zuständige Beschwerdestelle ist die AGG-Beschwerdestelle.

§ 11

Beschwerdeverfahren

(1) Personen nach § 1 haben das Recht unbeschadet der Pflichten aus § 6, Hinweise auf diskriminierende Ereignisse und Situationen zu geben oder Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären.

(2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse oder Situationen beschreiben. Zeugen/Zeuginnen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(4) Die AGG-Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing erforderlich sind.

(5) Die AGG-Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt. Sie behandelt Hinweise und Beschwerden vertraulich und gibt von Vorwürfen betroffenen Personen die Gelegenheit zur Stellungnahme.

(6) Die AGG-Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert die Beteiligten im gebotenen Umfang über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(7) Die AGG-Beschwerdestelle bewertet den Vorgang nach Abschluss der Prüfungen und schlägt den zuständigen Stellen geeignete Maßnahmen vor. Die Möglichkeit weiterer vorläufiger Maßnahmen bleibt unbenommen.

§ 12

Sanktionen

Die Universität prüft jeden Einzelfall auf geeignete Maßnahmen und wirkt auf deren Umsetzung hin.

Gegenüber Beschäftigten der HHU kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- b) mündliche oder schriftliche Ermahnung
- c) schriftliche Abmahnung
- d) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- e) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- f) Hausverbot
- g) Strafanzeige und oder Strafantrag.

Gegenüber Studierenden sowie allen unter §1 Satz 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der HHU haben, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- a) mündliche oder schriftliche Ermahnung
- b) temporärer Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- c) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- d) Hausverbot

e) Strafanzeige oder Strafantrag.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 30.04.2019

Düsseldorf, den 4.06.2019

Die Rektorin
der Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Anja Steinbeck
(Univ.-Prof. Dr. iur.)