

# HSD NR. 826

Das Verkündungsblatt der Hochschule  
Herausgeberin: Die Präsidentin

02.03.2022  
Nummer 826

## **Richtlinie zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG an der Hochschule Düsseldorf**

**Vom 02.03.2022**

Aufgrund der §§ 2 S. 4, 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547) in der aktuell gültigen Fassung hat die Hochschule Düsseldorf die folgende Richtlinie erlassen.

### **Inhaltsverzeichnis**

|      |                                                      |
|------|------------------------------------------------------|
| § 1  | Anwendungsbereich                                    |
| § 2  | Beschwerdestelle                                     |
| § 3  | Verfahrensgrundsätze                                 |
| § 4  | Beratungsgespräch                                    |
| § 5  | Einleitung des Beschwerdeverfahrens                  |
| § 6  | Sachverhaltsermittlung und Prüfung                   |
| § 7  | Gütliche Konfliktbeilegung                           |
| § 8  | Rücknahme der Beschwerde                             |
| § 9  | Abschluss des Beschwerdeverfahrens und Empfehlung    |
| § 10 | Mitteilung über den Ausgang des Beschwerdeverfahrens |
| § 11 | Dokumentation                                        |
| § 12 | In-Kraft-Treten                                      |

## **§ 1 – ANWENDUNGSBEREICH**

(1) Diese Richtlinie regelt die Ausgestaltung und Durchführung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

(2) Der sachliche Anwendungsbereich ist eröffnet, wenn die beschwerdeführende Person wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt wurde (§§ 2 Abs. 1, 3, 7 Abs. 1 AGG) und die Benachteiligung nicht nach §§ 8 und 10 AGG gerechtfertigt ist. Der Senat kann durch Ordnung vorsehen, dass das Beschwerdeverfahren auch für andere Formen der Benachteiligung wegen anderer Merkmale eröffnet wird.

(3) Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigten der Hochschule Düsseldorf im Sinne der §§ 6, 24 Nr. 1 AGG, die sich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals benachteiligt fühlen. Darüber hinaus steht das Beschwerdeverfahren auch Studierenden und Dritten offen, soweit sich die Beschwerde auf eine Benachteiligung bezieht, die durch Beschäftigte begangen wurde und im direkten Zusammenhang mit der zugrunde liegenden Rechtsbeziehung steht.

## **§ 2 – BESCHWERDESTELLE**

Das Präsidium richtet eine Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG ein. Die Besetzung der Beschwerdestelle wird hochschulöffentlich bekannt gegeben.

## **§ 3 – VERFAHRENSGRUNDSÄTZE**

(1) Die Beschwerdestelle behandelt alle ihr im Zusammenhang mit einem Beratungsgespräch oder Beschwerdeverfahren bekannt gewordenen Informationen vertraulich. Eine Weitergabe darf nur erfolgen, soweit dies zur Erfüllung der Pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dieser Richtlinie unerlässlich ist.

(2) Die Beschwerdestelle ist neutral und unvoreingenommen. Sie ergreift keine Partei.

(3) Für die Inanspruchnahme des Beschwerdeverfahrens gilt das in § 16 AGG festgelegte Maßregelungsverbot. Danach dürfen insbesondere Personen, die ein Beschwerdeverfahren einleiten oder als Zeug\*innen an einem Beschwerdeverfahren mitwirken, nicht wegen ihrer Mitwirkung benachteiligt werden.

## **§ 4 – BERATUNGSGESPRÄCH**

Vor Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens wird auf Wunsch der ratsuchenden Person ein informelles Beratungsgespräch mit der Beschwerdestelle durchgeführt. Die Beschwerdestelle informiert in diesem Beratungsgespräch über die gesetzlichen Grundlagen sowie den Ablauf des Beschwerdeverfahrens und gibt Hinweise auf an der Hochschule Düsseldorf eingerichtete Beratungsstellen sowie Unterstützungsmöglichkeiten durch die Interessenvertretungen. Die ratsuchende Person wird außerdem darüber informiert, dass eine Rücknahme der Beschwerde gemäß § 8 nicht automatisch zur Einstellung des Verfahrens führt. Das Gespräch wird nicht dokumentiert. Die ratsuchende Person entscheidet selbst, ob sie im Anschluss ein Beschwerdeverfahren einleitet.

## § 5 – EINLEITUNG DES BESCHWERDEVERFAHRENS

- (1) Das Beschwerdeverfahren wird durch Einlegung einer Beschwerde durch die sich von einer Benachteiligung betroffen fühlende Person (beschwerdeführende Person) bei der Beschwerdestelle eingeleitet.
- (2) Eine Beschwerde kann mündlich oder in Textform vorgebracht werden. Wird die Beschwerde mündlich vorgebracht, werden die wesentlichen Punkte von der Beschwerdestelle in einem Protokoll festgehalten, welches von der beschwerdeführenden Person unterschrieben wird.
- (3) Nach Möglichkeit sollen der Beschwerdestelle Beweismittel (z.B. E-Mails) vorgelegt werden und Zeug\*innen benannt werden.
- (4) Zur Abwendung unmittelbar drohender und erheblicher Gefahren ist die Beschwerdestelle befugt, vorübergehende Sofortmaßnahmen einzuleiten.
- (5) Die Einlegung einer Beschwerde ist an keine Frist gebunden. Andere Fristen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

## § 6 – SACHVERHALTSERMITTLUNG UND PRÜFUNG

- (1) Der Sachverhalt wird aus Sicht der beschwerdeführenden Person ermittelt und durch die Beschwerdestelle in Textform festgehalten.
- (2) Die Zeug\*innen und die\*der Beschwerdegegner\*in werden zeitnah von der Beschwerdestelle befragt; die Äußerungen werden dokumentiert. Alle Befragungen finden getrennt voneinander statt und erfolgen unter Ausschluss anderer Personen. Der beschwerdeführenden Person sowie der\*dem Beschwerdegegner\*in bleibt es unbenommen, im Beschwerdeverfahren von einer Person ihres Vertrauens begleitet zu werden, wenn die andere Partei damit einverstanden ist. Die Äußerungen der\*des Beschwerdegegner\*in werden der beschwerdeführenden Person mitgeteilt.
- (3) Die Beschwerdestelle ist berechtigt, bei den zuständigen Stellen diejenigen Informationen einzuholen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Beschwerde stehen und zur Sachverhaltsaufklärung beitragen können.

## § 7 – GÜTLICHE KONFLIKTBEILEGUNG

- (1) Die Beschwerdestelle und die Parteien können in jedem Stadium des Beschwerdeverfahrens ein Gespräch zur gütlichen Konfliktbeilegung zwischen der beschwerdeführenden Person und der\*dem Beschwerdegegner\*in anregen. Die Durchführung eines solchen Gesprächs ist von der ausdrücklichen Einwilligung beider Parteien abhängig. Ein solches Gespräch kann mit Einwilligung beider Parteien durch eine neutrale Person moderiert oder mediert werden. Die Beschwerdestelle kann im Einzelfall für die Gesprächsführung eine externe Person beauftragen. Getroffene gütliche Vereinbarungen werden protokolliert und der Beschwerdestelle zur Verfügung gestellt.
- (2) Sieht die beschwerdeführende Person das Beschwerdeverfahren nach einem Gespräch zur gütlichen Konfliktbeilegung als abgeschlossen an, wird dies in die Empfehlung an das Präsidium gemäß § 9 Abs. 2 aufgenommen.

## **§ 6 – RÜCKNAHME DER BESCHWERDE**

Nimmt die beschwerdeführende Person ihre\*seine Beschwerde zurück, führt dies nicht automatisch zur Einstellung des Verfahrens. Insbesondere wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass über die beschwerdeführende Person hinausgehende strukturelle Gründe vorliegen oder Wiederholungsgefahr droht, kann die Beschwerdestelle den Sachverhalt weiter aufklären und Ermittlungen anstellen, um zu prüfen, ob eine Benachteiligung vorliegt und zum Schutze der Beschäftigten nach § 12 Abs. 1 AGG Maßnahmen durch das Präsidium zu ergreifen sind. Hierauf ist die beschwerdeführende Person vor Einleitung des Beschwerdeverfahrens ausdrücklich hinzuweisen.

## **§ 9 – ABSCHLUSS DES BESCHWERDEVERFAHRENS UND EMPFEHLUNG**

(1) Gelangt die Beschwerdestelle nach Ermittlung des Sachverhalts und Prüfung zu dem Ergebnis, dass keine Benachteiligung im Sinne des § 1 Abs. 2 vorliegt, wird das Beschwerdeverfahren eingestellt. Das Beschwerdeverfahren ist damit abgeschlossen.

(2) Gelangt die Beschwerdestelle hingegen zu dem Ergebnis, dass eine Benachteiligung im Sinne des § 1 Abs. 2 vorliegt, erstellt sie einen Abschlussvermerk und informiert das Präsidium über Art und Schwere der Benachteiligung. Sie gibt Empfehlungen über die zu ergreifenden Maßnahmen ab; die letztverantwortliche Entscheidung und Bestimmung liegt – ggf. unter Einbeziehung der jeweils zuständigen Dezernate – beim Präsidium. Ist ein Präsidiumsmitglied Partei eines Beschwerdeverfahrens, finden die vorgenannten Bestimmungen mit der Maßgabe Anwendung, dass die dienstvorgesetzte Stelle zuständig ist.

(3) Geht die Benachteiligung von Beschäftigten der Hochschule Düsseldorf aus, ergreift das Präsidium die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung. Dies können insbesondere Dienstgespräche, Belehrungen, Ermahnungen, Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen sein.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Studierende oder Dritte benachteiligt, hat das Präsidium die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten zu ergreifen. Die sich aus den Statusverhältnissen der Studierenden zur Hochschule sowie den Vertrags- oder sonstigen Beziehungen zu Dritten ergebenden Besonderheiten sind zu berücksichtigen. Für Maßnahmen gegen Studierende kann der Senat das Nähere durch Ordnung regeln.

## **§ 10 – MITTEILUNG ÜBER DEN AUSGANG DES BESCHWERDEVERFAHRENS**

Nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens teilt die Beschwerdestelle der beschwerdeführenden Person und der\*dem Beschwerdegegner\*in das Ergebnis der Prüfung mit. Wurde das Beschwerdeverfahren gemäß § 9 Abs. 1 eingestellt, erfolgt die Mitteilung unter Darstellung der maßgeblichen Gründe für die Einstellung.

## **§ 11 – DOKUMENTATION**

(1) Zur Dokumentation des Beschwerdeverfahrens wird bei der Beschwerdestelle eine Akte angelegt, die von den Personalakten getrennt aufbewahrt wird. Die Aufbewahrungsdauer beträgt ein Jahr,

soweit nicht aus Beweissicherungsgründen im Einzelfall eine längere Aufbewahrungsdauer erforderlich ist.

(2) Die Beschwerdestelle legt dem Präsidium jährlich zum Ende des ersten Quartals eine Übersicht der nachfolgenden Daten vor:

- Anzahl geführter informeller Erstgespräche
- Anzahl eingeleiteter Beschwerdeverfahren
- Anzahl eingestellter Beschwerdeverfahren
- Anzahl mit dem Ergebnis abgeschlossener Beschwerdeverfahren, dass eine Benachteiligung vorliegt
- Art der betroffenen Diskriminierungsmerkmale
- Art der empfohlenen Maßnahmen

Die Darstellung erfolgt in anonymisierter Form nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

## **§ 12 – IN-KRAFT-TRETEN**

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule Düsseldorf in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Hochschule Düsseldorf am 23.02.2022.

Düsseldorf, den 02.03.2022

gez.

Die Präsidentin  
der Hochschule Düsseldorf  
Prof. Dr. Edeltraud Vomberg