Amtliche Bekanntmachung der Fachhochschule Südwestfalen

- Verkündungsblatt der Fachhochschule Südwestfalen -

Baarstraße 6, 58636 Iserlohn

Nr. 1362 Ausgabe und Tag der Veröffentlichung: 13.05.2025

Ordnung der Fachhochschule Südwestfalen
zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Gewalt
und für eine diskriminierungsfreie Hochschule (AGG-Ordnung)

vom 08.05.2025

wird hiermit hochschulöffentlich bekannt gegeben.

Hinweis:
Nach Ablauf eines Jahres nach Bekanntmachung dieser Ordnung können nur unter den Voraussetzungen des § 12 Absatz 5 Hochschulgesetz NRW Verletzungen von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen Rechts der Hochschule geltend gemacht werden, ansonsten ist eine solche Rüge ausgeschlossen.

Ordnung der Fachhochschule Südwestfalen
zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Gewalt
und für eine diskriminierungsfreie Hochschule (AGG-Ordnung)

vom 08.05.2025

Aufgrund des § 2 Absatz 4 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2024 (GV. NRW. S. 1222), hat die Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF) die folgende Ordnung erlassen:

Abschnitt 1: Leitprinzipien und Definitionen 2
§ 1 Geltungsbereich 2
§ 2 Leitprinzipien 2
§ 3 Diskriminierendes Verhalten – Begriffsbestimmungen 2
1. Benachteiligung 2
2. Belästigung 3
3. Sexuelle Belästigung 3
4. Gewalt 3
5. Mobbing 3
6. Stalking 4
7. Machtmissbrauch 4
§ 4 Verbot der Diskriminierung 5

Abschnitt 2: Fürsorge und Prävention 5
§ 5 Pflichten der Hochschule und von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben 5
§ 6 Maßnahmen zur Prävention 6

Abschnitt 3: Beratungs-, Melde- und Beschwerdeverfahren 6
§ 7 Beratung und Begleitung 6
§ 8 AGG- Beschwerdestelle 7
§ 9 Beschwerdeverfahren 7
§ 10 Sanktionen 9

Abschnitt 4: Datenerfassung und Schlussbestimmungen 9
§ 11 Datenerfassung 9
§ 12 Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe 9

Abschnitt 1: Leitprinzipien und Definitionen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für die Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF) sowie für Bewerbende für ein Beschäftigungsverhältnis.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte beziehungsweise gegen Dritte auf dem Hochschulgelände und im Hochschulbetrieb, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 2 Leitprinzipien

(1) Voraussetzung für die Umsetzung der Leitlinien und Ziele der FH SWF in Bezug auf Studium und Lehre, Forschung und Transfer, die Förderung von Internationalität und die persönliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten und Studierenden ist ein sicheres und positives Umfeld. Die FH SWF legt daher Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang am Arbeits- und Studienplatz und auf ein verantwortungsbewusstes und partnerschaftliches Verhalten ihrer Mitglieder und Angehörigen.

(2) Diskriminierung - das heißt Benachteiligung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking einer beziehungsweise gegenüber einer Person - aufgrund eines Merkmals oder mehrerer Merkmale wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, sozialem Status, Familienstatus oder aufgrund einer vermeintlichen Zugehörigkeit oder Zuschreibung eines dieser Merkmale, wird an der FH SWF in keiner Form geduldet. Insbesondere Machtmissbrauch, rassistische Diskriminierung und jede Form von Antisemitismus haben keinen Platz an der FH SWF. Die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen Grenzen sind zu respektieren.

(3) Mit dieser Ordnung wird eine Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung vorzubeugen und im Konfliktfall transparente Verfahrensabläufe sowie Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen. Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking, Mobbing oder Machtmissbrauch zu melden, sich beraten zu lassen und gegebenenfalls eine offizielle Beschwerde abzugeben.

§ 3 Diskriminierendes Verhalten – Begriffsbestimmungen

Die nachfolgend genannten Begriffsbestimmungen beruhen auf den Begriffsbestimmungen im Sinne des § 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), konkretisieren und ergänzen diese und dienen zur besseren Einordnung der Fälle von Diskriminierung, die unter diese Ordnung fallen. Die Darstellung ist nicht abschließend.

1. Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Absatz 2 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 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Absatz 2 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. Die Möglichkeit positiver Maßnahmen aufgrund von § 5 AGG und die aufgrund von § 8 bis § 10 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung bleibt unberührt. Eine unterschiedliche Behandlung ist demnach dann zulässig, wenn aufgrund der in § 2 Absatz 2 genannten tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmale bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert oder ausgeglichen werden sollen (*affirmative action*).

2. Belästigung

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung und liegt nach dem AGG vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die insbesondere mit einem oder mehreren in § 2 Absatz 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

3. Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, siehe auch § 3 Absatz 4 AGG. Dazu gehören insbesondere folgende Beispiele verbaler, nonverbaler oder tätlicher Handlungen:

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen oder pornographischen Inhalts (zum Beispiel Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software);
- sexistische Schmierereien in öffentlichen Räumen;
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule;
- sexistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern") und beleidigende Äußerungen;
- unerwünschte Aufforderung zu privaten Kontakten, insbesondere durch Vorgesetzte und in sonstigen Abhängigkeitsverhältnissen;
- unerwünschte verbale sowie körperliche sexuelle Annäherungsversuche;
- sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper;
- obszöne, exhibitionistische oder kompromittierende Angebote oder Handlungen und Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung;
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

4. Gewalt

Gewalt umfasst alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet sind, die Freiheit der Willensentschließung oder der Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Ausreichend ist auch bereits die konkrete Androhung von Gewalt, das heißt das Inaussichtstellen von Gewalt. Gewalt ist – wie andere Tatbestände auch – strafrechtlich relevant.

5. Mobbing

Unter „Mobbing" werden fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen gefasst, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit von Betroffenen, verletzen. Als relevante Verhaltensweisen kommen insbesondere in Betracht:

- Tätlichkeiten;
- ehrverletzende Handlungen;
- sexuelle Belästigungen;

- Demütigungen;
- Diskriminierungen;
- grundlose Herabwürdigung der Leistungen;
- vernichtende Beurteilungen;
- Isolierung;
- Abkoppelung von der betrieblichen oder studienrelevanten Information und Kommunikation;
- schikanöse Anweisungen, wie Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben;
- Ankündigung oder Durchführung von belastenden Maßnahmen ohne Begründung;
- sachlich nicht begründbare Durchführung von Maßnahmen, denen vergleichbare Personen nicht unterworfen sind;
- sachlich nicht begründbare Häufung von Arbeitskontrollen;
- Herbeiführung oder Aufrechterhaltung eines Erklärungsnotstands durch gezielte Fragen, zu denen der Fragestellerin oder dem Fragesteller die Schwierigkeit der Beantwortung bekannt ist;
- bewusste Unterlassung des Hinweisens auf Fehler beziehungsweise die Anstiftung anderer zu diesem Verhalten, um eine Person bloßzustellen.

6. Stalking

„Stalking" im Sinne dieser Ordnung ist das unbefugte wiederholte Nachstellen gemäß § 238 Strafgesetzbuch (StGB) einer Person in einer Weise, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen. Als Stalking-Handlungen sind insbesondere die folgenden Verhaltensweisen zu werten, sofern sie wiederholt und gegen den Willen einer Person erfolgen:

- Aufsuchen räumlicher Nähe zu dieser Person;
- Versuche, unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen;
- Aufgabe von Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person;
- Veranlassung Dritter, unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten, Kontakt mit dieser Person aufzunehmen;
- Bedrohung dieser Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person;
- Begehung einer Tat nach §§ 202a, 202b oder 202c StGB zulasten dieser Person, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person;
- Verbreiten oder der Öffentlichkeit Zugänglichmachen einer Abbildung dieser Person, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person;
- einen Inhalt im Sinne des § 11 Absatz 3 StGB, der geeignet ist, diese Person verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen, unter Vortäuschung der Urheberschaft der Person verbreiten oder der Öffentlichkeit zugänglich machen oder andere vergleichbare Handlungen.

7. Machtmissbrauch

Machtmissbrauch in der Wissenschaft bezeichnet jedes Verhalten von Personen, die die ihnen innerhalb der institutionellen Hierarchie von wissenschaftlichen Institutionen offiziell oder inoffiziell zugeschriebenen Autoritätspositionen, Abhängigkeitsverhältnisse oder Vertrauensbeziehungen in unangemessener oder unrechtmäßiger Weise ausnutzen und damit den ethischen Grundsätzen, gesetzlichen Vorgaben oder internen Richtlinien der Institution und letztlich der guten wissenschaftlichen Praxis zuwiderhandeln. Machtmissbrauch in der Wissenschaft kann neben den unter Nummer 1 bis 6 genannten Verhaltensweisen insbesondere auch folgende Handlungen umfassen:

- Missbrauch akademischer Autorität: Jede ungerechtfertigte Bevorzugung oder Benachteiligung von Studierenden oder Mitarbeitenden in der Bewertung von Leistungen, der Vergabe von Forschungsprojekten, der Betreuung von Dissertationen und Abschlussarbeiten oder der Zuteilung von Ressourcen und Möglichkeiten.

- Einschüchterung und Repressalien:
  Jede Form von Einschüchterung, Schikanen, Vergeltungsmaßnahmen oder Androhung negativer Konsequenzen gegen Personen, die Fehlverhalten melden oder sich gegen Machtmissbrauch aussprechen.
- Manipulation von Daten und Forschungsergebnissen:
  Jede absichtliche Fälschung, Veränderung oder Unterdrückung von Forschungsergebnissen, Daten oder anderen wissenschaftlichen Informationen zum eigenen Vorteil oder zum Nachteil anderer, einschließlich unrechtmäßiger Aneignung geistigen Eigentums.
- Unfaire Arbeitsbedingungen
  Jede bewusste Schaffung oder Aufrechterhaltung von ungerechten oder ausbeuterischen Arbeitsbedingungen, einschließlich der repressiven Gestaltung von Arbeitsverträgen, der unangemessenen Nutzung von befristeten Verträgen, übermäßigen Arbeitsanforderungen, ausufernder Arbeitszeit oder der Verweigerung von Arbeitsrechten.
- Verweigerung von akademischen Freiheiten:
  Jede ungerechtfertigte Einschränkung der Freiheit von Lehre, Forschung und Meinungsäußerung, die zur Unterdrückung von abweichenden Meinungen oder kritischer Forschung führt.
- Ausnutzung von Abhängigkeiten:
  Jede Form der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, beispielsweise von Studierenden, Promovierenden oder Mitarbeitenden, zur Durchsetzung persönlicher Interessen.
- Unangemessene Einmischung in Karrierewege:
  Jede ungerechtfertigte Beeinflussung oder Blockierung von Karrierewegen, Beförderungen oder Weiterbildungen, um persönliche Macht oder Kontrolle auszuüben.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

Die unter § 3 aufgeführten Formen von Diskriminierung sind verboten. Sie stellen in aller Regel aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und können Straftatbestände erfüllen.

Abschnitt 2: Fürsorge und Prävention

§ 5 Pflichten der Hochschule und von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Die FH SWF hat die Pflicht, Personen nach § 1 aus den in § 2 Absatz 2 genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen. Sie verpflichtet sich zudem, diese vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Mitglieder und Angehörige oder sonstige Dritte auf dem Hochschulgelände oder im Hochschulbetrieb zu schützen.

(2) Die FH SWF verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Ordnung verstoßen.

(3) Die FH SWF trägt dafür Sorge, dass meldenden Personen sowie Personen, die diese bei berechtigten Meldungen unterstützen oder als bezeugende Personen aussagen, keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).

(4) Beschäftigte der FH SWF 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 Mitglieder und Angehörigen respektiert wird,

b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,

c) Meldungen über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung nachzugehen, Betroffene zu unterstützen beziehungsweise ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen – gegebenenfalls unter Inanspruchnahme der Anlauf- und Beratungsstellen sowie der AGG-Beschwerdestelle in der Hochschule.

Im Falle der Nichtbeachtung von den Buchstaben a bis c sind sie von der nächsthöheren vorgesetzten Person auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

§ 6 Maßnahmen zur Prävention

(1) Die Hochschule setzt sich für eine Kultur des Hinsehens ein. Das Rektorat bestellt Personen aus der Hochschule heraus, die als AGG-Team die Vernetzung und Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie die Entwicklung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen unterstützen. Das AGG-Team berät das Rektorat und wirkt an der Umsetzung, der Evaluation und der Überarbeitung der AGG-Ordnung mit. Das AGG-Team bindet die Personalräte prozessbegleitend ein.. Die Mitbestimmungsrechte bleiben davon unberührt.

(2) Präventive Maßnahmen sind insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Ordnung an alle Mitglieder und Angehörigen der FH SWF und anlässlich von Amtsantritten, Neueinstellungen und Studienbeginn sowie ihre dauerhafte, leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der FH SWF,
- die Sicherstellung der fachlichen Qualifizierung und Begleitung von Anlauf- und Beratungsstellen,
- die Durchführung einer Gefährdungsanalyse und Ableitung entsprechender Maßnahmen,
- die Bereitstellung von Informationsangeboten und
- die Einbindung dieser Thematik in Fortbildungsangebote.

Abschnitt 3: Beratungs-, Melde- und Beschwerdeverfahren

§ 7 Beratung und Begleitung

(1) Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Gespräche und eigene Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung zur Verfügung. Die Anlaufstellen bieten eine erste Orientierungshilfe und die Möglichkeit zur Aussprache sowie die Aufklärung über mögliche weitere Verfahrensschritte und Informationen zu den bestehenden Beratungsstellen für eine inhaltliche Beratung. Die Beratungsstellen haben die Aufgabe, Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen und in der eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Rechten und Handlungsalternativen zu stärken. Betroffene werden so umfassend aufgeklärt, dass sie über mögliche nächste Schritte entscheiden können, um sich gegen Diskriminierung zu wehren.

(2) Betroffene werden durch die Anlauf- und Beratungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Belange unterstützt. Dies kann in Form von Konfliktlösungsgesprächen erfolgen mit dem Ziel, eine diskriminierungs- und konfliktfreie weitere Zusammenarbeit in Beruf und Studium sicherzustellen. Auf Wunsch erfolgt auch die Begleitung auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde oder der Inanspruchnahme externer Beratungsangebote. Hierzu gehört es auch, mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die Beschwerdestelle niederzuschreiben, sofern die beschwerdeführende Person dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 9.

(3) Im Rahmen der Beratung wird das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Person gewahrt, indem sie entscheidet, ob und welche weiteren Schritte eingeleitet werden sollen.

(4) Alle Informations- und Beratungsgespräche nach Absatz 1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, es wird gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an gemeinsam definierte Dritte vereinbart. Informationen, die dazu geeignet sind, Personen zu identifizieren werden nur dann den zuständigen Stellen (zum Beispiel Ermittlungsbehörden) mitgeteilt, wenn es für die Fallklärung unverzichtbar ist oder bei Gefahr in Verzug.

(5) Folgende Anlaufstellen stehen den Betroffenen insbesondere zur Verfügung:

- Personalräte (PR TuV, PRwiss);
- Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte;
- Fachschaftsräte;
- Studienberatung;
- Beschäftigte des International Office;
- Familienbüro;
- Qualitätsmanagerinnen und Qualitätsmanager.

Folgende Beratungsstellen stehen den Betroffenen insbesondere zur Verfügung:

- Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertretung;
- Studierendencoaches;
- AStA;
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung;
- Schwerbehindertenvertretung.

Diese Aufzählungen sind nicht abschließend.

§ 8 AGG- Beschwerdestelle

Die personelle Besetzung der AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 Absatz 1 AGG erfolgt durch das Rektorat mit zwei Personen aus dem Kreise des hauptamtlichen Hochschulpersonals unter Berücksichtigung von Diversität. Gleiches gilt für die Besetzung von zwei Vertretungen. Dabei werden die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinsichtlich Zugang, Ansiedlung und Zusammensetzung der AGG-Beschwerdestelle und bezüglich der persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen der in der AGG-Beschwerdestelle tätigen Personen berücksichtigt. Die Besetzungen erfolgen für einen Zeitraum von vier Jahren, wobei Wiederbesetzungen möglich sind.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Personen nach § 1 Absatz 1 haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift bei der AGG-Beschwerdestelle einzulegen. Im Falle der mündlichen Eingabe durch die beschwerdeführende Person nimmt die AGG-Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(2) Die FH SWF ist verpflichtet, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Daraus ergibt sich, dass die beschwerdeführende Person keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat. Die Beschwerde wird in dem Sinne als vertraulich behandelt, dass nur die Personen und Stellen beteiligt werden, die für die Bearbeitung der

Beschwerde zwingend notwendig sind. Über die zwingend notwendig zu beteiligenden Personen und Stellen wird die beschwerdeführende Person informiert.

(3) Die Beschwerde muss die als diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Bezeugende Personen und gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt und vorgelegt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die beschwerdeführende Person von der AGG-Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Sie wird – soweit sie diese ihrerseits nicht bereits einbezogen hat – auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(5) Die AGG-Beschwerdestelle kann – soweit notwendig – Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung erforderlich sind. Über die zwingend notwendig zu beteiligenden Personen und Stellen wird die beschwerdeführende Person informiert.

(6) Die AGG-Beschwerdestelle fordert die gemeldete Person auf, sich zu der Beschwerde innerhalb von zehn Kalendertagen schriftlich oder im Rahmen eines Gesprächs mit der AGG-Beschwerdestelle zu äußern. Auf Grundlage dieser Rückmeldung führt die AGG-Beschwerdestelle in der Regel innerhalb von zehn Arbeitstagen ein persönliches Gespräch mit der gemeldeten Person. Auf Wunsch der gemeldeten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Sie wird – soweit sie diese ihrerseits nicht bereits einbezogen hat – auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(7) Die AGG-Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt gegebenenfalls unter Einbeziehung von Personen und Stellen, die für die Bearbeitung der Beschwerde zwingend notwendig sind. Die AGG-Beschwerdestelle teilt der Rektorin oder dem Rektor und der Kanzlerin oder dem Kanzler das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die AGG-Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien schriftlich über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(9) Im Fall einer Zurückweisung der Beschwerde informiert die AGG-Beschwerdestelle die am Verfahren beteiligten Personen schriftlich über die Gründe. Wenn Vorwürfe eindeutig zurückgewiesen werden können, ist durch die AGG-Beschwerdestelle für eine Rehabilitation fälschlicherweise unter Verdacht stehender Menschen durch eine entsprechende Information der am Verfahren beteiligten Personen Sorge zu tragen. Bewusst wahrheitswidrige Vorwürfe werden gemäß § 10 sanktioniert.

(10) Ist die Beschwerde begründet, entscheiden die Rektorin oder der Rektor und die Kanzlerin oder der Kanzler jeweils im Rahmen ihrer Zuständigkeit als verantwortliche Dienstvorgesetzte über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 10. Dabei wird auch geprüft, ob vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Diskriminierung, Belästigung oder Gewaltanwendung zu treffen sind. Die AGG-Beschwerdestelle kontaktiert nach einer angemessenen Zeit die beschwerdeführende Person und fragt nach der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen, soweit sie personenbeziehbar sind. Bei Abweichungen von den nach § 10 getroffenen Sanktionen meldet die AGG-Beschwerdestelle dieses der Rektorin oder dem Rektor oder der Kanzlerin oder dem Kanzler.

§ 10 Sanktionen

(1) Gegenüber dem Hochschulpersonal kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:
   a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
   b) mündliche oder schriftliche Belehrung und Ermahnung,
   c) schriftliche Abmahnung,
   d) Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
   e) Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
   f) Hausverbot,
   g) Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor oder die Kanzlerin oder den Kanzler.

(2) Gegenüber Studierenden sowie Dritten im Sinne des § 1 Absatz 2 kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:
   a) mündliche oder schriftliche Belehrung,
   b) Ausschluss von (Lehr-)veranstaltungen,
   c) Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
   d) Hausverbot,
   e) Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor oder die Kanzlerin oder den Kanzler.

   In Bezug auf Ordnungsverstöße gilt § 51a HG in Verbindung mit § 18 der Einschreibungsordnung der Fachhochschule Südwestfalen.

(3) Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen. Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Gewählte Sanktionen müssen in Bezug auf den individuellen Sachverhalt geeignet, erforderlich und angemessen sein.

Abschnitt 4: Datenerfassung und Schlussbestimmungen

§ 11 Datenerfassung

Alle Anlauf- und Beratungsstellen sowie die AGG-Beschwerdestelle gemäß § 7 Absatz 5 und § 8 erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden dem IQEM zum Jahresende mitgeteilt. Das IQEM fasst diese mit aus anderen Quellen stammenden Daten (zum Beispiel Personalbefragungen, Lehrevaluationen) zusammen und stellt diese einmal jährlich dem Rektorat vor. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen.

§ 12 Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe

Diese Ordnung wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der FH SWF veröffentlicht. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.
Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 06.05.2025.

Iserlohn, den 08.05.2025

Der Rektor
der Fachhochschule Südwestfalen

Prof. Dr. Dr. Dr. habil. Alexander Prange