



---

# Richtlinie gegen Diskriminierung

---

## Gliederung

Präambel

### **Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen**

§ 1 Ziele

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Benachteiligungsverbot

### **Zweiter Abschnitt: Prävention**

§ 5 Pflichten der Hochschule: Prävention

### **Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren**

§ 6 Beschwerderecht

§ 7 Grundsätze des Verfahrens

§ 8 Beratungsstellen

§ 9 Beschwerdeverfahren

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

§ 12 In-Kraft-Treten

---

## **Präambel**

Die TU Darmstadt fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Sie setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person insbesondere aus Gründen rassistischer Zuschreibung oder wegen der ethnischen oder nationalen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des äußeren Erscheinungsbilds benachteiligt wird.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörige der TU Darmstadt angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die TU Darmstadt gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die TU Darmstadt zu präventiven, strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.

## **Erster Abschnitt: Leitprinzipien und Definitionen**

### **§ 1 Ziele**

Die Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der TU Darmstadt.

Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen insbesondere aus Gründen rassistischer Zuschreibung oder wegen der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkungen, wegen des Alters oder Familienstands, der sexuellen Identität oder des äußeren Erscheinungsbilds zu verhindern oder zu beseitigen.

---

## § 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der TU Darmstadt im Sinne des § 32 HHG.<sup>1</sup>

(2) Die Richtlinie findet auch Anwendung auf dem Gelände, bei Veranstaltungen oder im Fall von Beauftragungen der TU Darmstadt bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte.

(3) Die Richtlinie der TU Darmstadt gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe spezifiziert die vorliegende Richtlinie für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe.

## § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Es gelten die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung:

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 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer 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.

---

<sup>1</sup> § 32 HHG (1) Mitglieder der Hochschule sind die Professorinnen und Professoren, die Studierenden, das wissenschaftliche, medizinische, administrative und technische Personal und die Präsidentin oder der Präsident.

(6) Angehörige der Hochschule sind alle gastweise, nebenberuflich oder ehrenamtlich an ihr Tätigen, Gasthörer, Teilnehmende an von der Hochschule veranstalteten Fortbildungsveranstaltungen sowie die zur Promotion oder Habilitation Zugelassenen und die entpflichteten und im Ruhestand befindlichen Professorinnen und Professoren, soweit sie nicht Mitglieder sind.

---

4. Eine sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung, 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 sexualisiert diskriminierenden 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 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

(2) Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z.B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 genannten Gründe stehen.

(3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexuellen Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexuelle) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

(4) Auch Verhaltensweisen, die von den Betroffenen als sogenanntes Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) eingestuft werden, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im Sinne des Abs. 1 darstellen.

#### **§ 4 Benachteiligungsverbot**

(1) Personen im Sinne des § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen an der TU Darmstadt, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der TU Darmstadt kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

---

(4) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile bzw. Diskriminierungen wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **Zweiter Abschnitt: Prävention**

### **§ 5 Pflichten der Hochschule: Prävention**

(1) Die TU Darmstadt ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dazu ergreift sie präventive Maßnahmen.

(2) Zu den präventiven Maßnahmen gehört insbesondere die Entwicklung einer Diskriminierungsschutz-Strategie. Ziele dieser Strategie sollen sein

- die effektive Umsetzung von Antidiskriminierungsrechten sowie die Herstellung von Bedingungen, die die Inanspruchnahme der Rechte von Betroffenen gewährleisten und das Empowerment benachteiligter Personengruppen fördern. Darunter sind Maßnahmen zu verstehen, die den Grad an Selbstbestimmung im Leben von Menschen erhöhen sollen.
- die Identifikation von – insbesondere strukturellen bzw. mittelbaren – Diskriminierungen sowie von Barrieren, die die Ausübung gleicher Rechte behindern;
- die Weiterentwicklung kompensatorischer Maßnahmen, um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen sowie bestehende Benachteiligungen oder die Folgen vergangener Benachteiligungen zu beseitigen.

(3) Solche Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der TU Darmstadt und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der TU;
- Regelmäßige Informationsangebote für alle Angehörige und Mitglieder der TU Darmstadt;
- Fortbildungsangebote, insbesondere zur Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehörigen gegenüber Diskriminierung;
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen;

- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken in Auswahlverfahren, im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verhalten der Lehrkräfte und diskriminierungssensibler Sprache.
- Umfragen und statistische Erhebungen.

### **Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren**

#### **§ 6 Beschwerderecht**

(1) Betroffene sind aufgefordert, Diskriminierungen nicht hinzunehmen. Personen nach § 2, die sich durch andere Personen oder in Situationen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, eine Beschwerde bei der zuständigen Beschwerdestelle nach § 9 einzureichen.

(2) Die TU Darmstadt wird alles ihr Mögliche dafür tun, dass Personen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes keine privaten oder beruflichen Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Unterstützer\*innen und Zeug\*innen betroffener Personen.

#### **§ 7 Grundsätze des Verfahrens**

(1) Die TU Darmstadt stellt für ihre Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte gemäß § 2, die sich im Sinne von § 3 von Diskriminierung betroffen fühlen, geeignete Ansprech- und Beschwerdestellen zur Verfügung. Die Aufgabe aller an der TU Darmstadt betrauten Ansprechpartner\*innen und Einrichtungen ist es insbesondere, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zur vertraulichen Aussprache zu geben, sie zu beraten und sie über weitere Unterstützungsmöglichkeiten und weitere mögliche Schritte zu informieren.

(2) Ziel ist es, Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange, gegebenenfalls bei der Einreichung einer Beschwerde nach § 9 zu unterstützen und auf Wunsch auch im Beschwerdeverfahren zu begleiten.

(3) Die TU Darmstadt ermöglicht allen Mitarbeiter\*innen, die als Ansprechpartner\*innen zur Verfügung stehen, Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung wahrzunehmen.

## **§ 8 Beratungsstellen**

(1) Den betroffenen Beschäftigten steht die Sozial- und Konfliktberatung als niedrigschwellige Beratungsstelle zur Beratung und Einleitung von Hilfe zur Verfügung. Weitere Beratungsstellen für diese Personen sind die Vorgesetzten, das Dez. VII Personal- und Rechtsangelegenheiten, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung.

(2) Den Studierenden, Studieninteressierten, Studienbewerber\*innen und ehemaligen Studierenden der TU Darmstadt sowie Schüler\*innen steht als niedrigschwellige Beratungsstelle das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement zur Verfügung. Weitere TU-interne Ansprechstellen für diese Personen sind Gleichstellungsbeauftragte, Allgemeiner Studierendenausschuss, ggf. Ombudsperson für internationale Studierende, Zentrale Studienberatung, Koordinierungsstelle Teilzeitstudium, Beauftragte für Behindertenfragen, Projekt Handicap oder extern Sozialberatung und Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerks Darmstadt.

(3) Die Sozial- und Konfliktberatung, das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement und die Sozialberatung und Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerks Darmstadt arbeiten nach folgenden Grundsätzen: Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Professionalität und Freiwilligkeit. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg einer Beschwerde nach § 9. Aktivitäten werden nur in Absprache mit den Betroffenen eingeleitet und Informationen nur nach Absprache weitergeleitet. Betroffene Personen können das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung dritter Personen ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.

(4) Mündet die Beratung bei dem Beschwerde- und Verbesserungsmanagement in eine Beschwerde, wird diese dokumentiert und an die in § 9 (3) Satz 2 genannte Stelle zur Bearbeitung weitergeleitet.

## **§ 9 Beschwerdeverfahren**

(1) Beschwerden über Beschäftigte und über Angehörige der TU Darmstadt und Personen und Institutionen, die von der TU Darmstadt beauftragt sind, können bei der AGG-Beschwerdestelle im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten eingereicht werden. Beschwerden über Studierende können beim Beschwerde- und Verbesserungsmanagement im Dezernat II Studium und Lehre, Hochschulrecht eingereicht werden.

(2) Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift einzureichen. Im Falle der mündlichen Erklärung wird die Beschwerde schriftlich aufgenommen und über den Inhalt des Gesprächs

---

eine Niederschrift verfasst. Diese wird der Beschwerde führenden Person zur Kenntnis, Durchsicht und Zustimmung vorgelegt.

(3) Sofern Beschäftigte oder Angehörige der TU Darmstadt oder Personen oder Institutionen, die von der TU Darmstadt beauftragt sind, von einer Beschwerde betroffen sind, wird die Beschwerde in der AGG-Beschwerdestelle im Dezernat VII Personal- und Rechtsangelegenheiten bearbeitet. Sofern Studierende betroffen sind, wird die Beschwerde im Dezernat II Studium und Lehre, Hochschulrecht bearbeitet.

(4) Die Beschwerde führende Person wird über ihre Rechte und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen gemäß § 8 hingewiesen.

(5) Die zuständige Stelle ermittelt den Sachverhalt und prüft, ob ein Verstoß gegen § 4 (1) vorliegt. Beschuldigte Personen werden möglichst innerhalb eines Monats angehört. Auf Wunsch beschuldigter Personen können Personen ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die zuständige Stelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.

(7) Beschwerde führende Personen können jederzeit die Beschwerde zurückziehen.

(8) Die zuständige Stelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt. Alle Daten werden nach datenschutzrechtlichen Vorschriften behandelt und ggf. wieder gelöscht. Der\*die Präsident\*in entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 10.

(8) Nach Abschluss des Verfahrens werden die Betroffenen über das Ergebnis informiert.

(9) Die Beschäftigten der Beschwerdestellen stehen unter der Dienstaufsicht des Präsidiums.

## **§ 10 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person oder Personen zu ergreifen.

(2) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.

(3) Gegenüber Studierenden kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- 
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
  - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
  - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
  - Hausverbot
  - Exmatrikulation
  - Strafanzeige durch die TU Darmstadt

(4) Gegenüber Beschäftigten der TU Darmstadt kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Entzug eines Lehrauftrages
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
- Hausverbot
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamt\*innen) bis hin zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
- Strafanzeige durch die TU Darmstadt

(5) Gegenüber sonstigen Personen im Sinne des § 2 Satz 2 kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die TU Darmstadt

(6) Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Rechte und Interessen zivil- und strafrechtlich zu verfolgen. Als Maßnahmen können so beispielsweise Kontakt- und Näherungsverbote, Schadensersatz/Schmerzensgeld, Geldstrafen und Freiheitsentzug erwirkt werden.

## **§ 11 Berichtswesen und Evaluation**

---

Die Beschwerdestellen berichten jährlich dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle. Beschwerdestellen, Beratungsstellen und Interessenvertretungen tauschen sich mindestens einmal jährlich aus. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Diskriminierungsschutz-Strategie, des Beschwerdeverfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerdebearbeitung und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch über Beschwerdefälle über die am Fall beteiligten Stellen hinaus erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

## **§ 12 In-Kraft-Treten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in der Satzungsbeilage der TU Darmstadt in Kraft.