

Satzungsbeilage 2019 - IV



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Impressum:

Herausgeber:
Der Präsident der TU Darmstadt
Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt

Tel. 06151/16-0
E-Mail: dezernat_ii@pvw.tu-darmstadt.de

Erscheinungsdatum: 06. September 2019

http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_ii/hochschulrecht/satzungsbeilagen_1/index.de.jsp

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Biologie zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung an der Technischen Universität Darmstadt	3
Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Mathematik zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung an der Technischen Universität Darmstadt	8
Richtlinie gegen Diskriminierung an der Technischen Universität Darmstadt.....	12

Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Biologie zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Aufgrund der Genehmigung des Präsidiums der TU Darmstadt vom 05.09.2019 werden die Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Biologie zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt vom 12. Januar 1990 (Abl. 1990, S. 658) in der Fassung der 8. Novelle bekannt gemacht.

Darmstadt, den 05.09.2019

Der Präsident der TU Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel

Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Biologie zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Zu § 1 (1) Die Promotion

Der Fachbereich Biologie verleiht den akademischen Grad Doktor der Naturwissenschaften (Doctor rerum naturalium, Dr. rer. nat.). Die Zugangsvoraussetzungen für eine Promotion sind im Abschnitt zu § 7 dieser Besonderen Bestimmungen festgelegt.

Zu § 4 (1) Prüfungskommission

Die Mehrheit der Mitglieder muss aus der Gruppe der hauptamtlichen Professorinnen/Professoren am Fachbereich Biologie sein.

Zu § 7 (1,2) Annahme als Doktorand_in

Das Gesuch um Aufnahme als Doktorandin oder Doktorand ist an den Dekan / die Dekanin des Fachbereichs Biologie zu richten. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) Die Zeugnisse der qualifizierenden Hochschulabschlüsse,
- b) eine schriftliche Einverständniserklärung eines Betreuers des Fachbereichs Biologie nach § 10,
- c) bei einer geplanten externen Dissertation an einem außeruniversitären Forschungsinstitut oder einer anderen Universität eine kurze Darstellung der Thematik der beabsichtigten Dissertation sowie das schriftliche Einverständnis der externen Betreuerin / des externen Betreuers,
- d) eine Erklärung darüber ob und ggf. wann und wo die Bewerberin / der Bewerber bereits einen Promotionsversuch unternommen hat.

Zu § 7 (3) Mindestnote

Die Abschlussnote des zur Promotion berechtigten Abschlusses muss 2,5 oder besser in einem fünfstufigen Notensystem oder entsprechend in einem anderen Notensystem sein. Ist dies nicht der Fall, muss eine schriftliche Begründung der Betreuerin oder des Betreuers nach Abs. 5 vorgelegt werden.

Zu § 7 (5) Bedingungen für die Annahme

Für die Annahme als Doktorandin / Doktorand muss eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- Ein abgeschlossenes Universitätsstudium in einem Diplom- oder Master-Studiengang Biologie oder in einem naturwissenschaftlichen Diplom- oder Master-Studiengang, der zu breiten Kenntnissen in der Biologie und zu vertieften Kenntnissen im Gebiet der beabsichtigten Dissertation führt.
- Das Erste Staatsexamen oder Master of Education für das Lehramt an Gymnasien mit Biologie als Hauptfach zusammen mit dem Abschluss eines Eignungsfeststellungsverfahrens
- Ist die Abschlussnote im qualifizierenden Abschluss schlechter als 2,5 muss die Betreuerin oder der Betreuer die Auswahl und Eignung des Bewerbers schriftlich begründen.
- Ein abgeschlossenes Universitätsstudium in einem nicht unter (a) fallenden, jedoch gleichen wissenschaftlichen Ansprüchen genügenden naturwissenschaftlichen Diplom- oder Master-Studiengang, wenn sich ein/e Hochschullehrer/in aus dem Fachbereich Biologie zur Betreuung der Arbeit nach § 10 bereit erklärt und die Auswahl und Eignung des Bewerbers schriftlich begründet hat sowie eine Koreferentin/ein Koreferent schriftlich ihre/seine Bereitschaft zur Begutachtung dokumentiert hat. Die Bewerber müssen in diesem Fall an einem Eignungsfeststellungsverfahren teilnehmen.

Zu § 7a Eignungsfeststellungsverfahren

Im Eignungsfeststellungsverfahren prüft der Promotionsausschuss, ob die Bewerberin oder der Bewerber über hinreichend breite Kenntnisse der Biologie und vertiefte Kenntnisse im Gebiet der beabsichtigten Dissertation verfügt, um im Rahmen einer Dissertation im Fachgebiet Biologie selbstständig wissenschaftlich zu arbeiten. Im Eignungsfeststellungsverfahren hat die Bewerberin oder der Bewerber Gelegenheit, sich fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten durch den Besuch von Lehrveranstaltungen anzueignen. Der Promotionsausschuss legt nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen, Stellungnahme der Betreuerin oder des Betreuers sowie einer Anhörung der Kandidatin/des Kandidaten Art und Umfang der zu erbringenden Leistungen fest. In der Regel sind 1 bis 2 Module (8 bis 30 CP) zu absolvieren, die aus dem Bachelor- und Master-Studiengang des FB Biologie gewählt werden. In besonderen Fällen kann der Promotionsausschuss eine Studienleistung von bis zu 40 CP festlegen.

Zu § 8 Einleitung des Promotionsverfahrens und Zulassung

Es sind sechs Ausfertigungen der Dissertation einzureichen. Vier Exemplare erhält das Dekanat, zwei weitere erhalten die beiden Referenten für die Begutachtung der Arbeit. Dem Antrag auf Promotion sind im Falle eines Eignungsfeststellungsverfahrens die Abschlussbescheinigung über die erworbenen Kreditpunkte beizufügen.

Zu § 9 (1) Die Dissertation

Die Dissertation ist mit folgender Erklärung zu versehen:

"Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit entsprechend den Regeln guter wissenschaftlicher Praxis selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter angefertigt habe. Sämtliche aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sowie sämtliche von Anderen direkt oder indirekt übernommenen Daten, Techniken und Materialien sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher bei keiner anderen Hochschule zu Prüfungszwecken eingereicht. Die eingereichte elektronische Version stimmt mit der schriftlichen Version überein. "

Zu § 9 (4) Kumulative Dissertation

Mit Zustimmung des Promotionsausschusses kann bei Forschungsleistungen, die durch mehrere Publikationen in begutachteten internationalen Fachzeitschriften (einschließlich aller experimenteller Vorschriften) dokumentiert sind, die Dissertation auch aus der Summe mehrerer wissenschaftlicher Veröffentlichungen gebildet werden. Dafür muss:

- die kumulative Dissertation eine alle Teile umfassende Einleitung und Diskussion sowie eine Zusammenfassung enthalten.
- die Mindestanzahl von drei Publikationen oder angenommenen Manuskripten erreicht sein, von denen bei mindestens zwei die oder der Promovierende als Erstautor/in gelistet ist.

Zu § 10 (1) Betreuung der Dissertation

Mit dem Antrag auf Annahme als Doktorand/Doktorandin soll ein Vorschlag für eine Betreuerin/einen Betreuer sowie eine/n zweite/n Hochschullehrer/in nach § 11 (1) als Korreferent/in vorgelegt werden. Der Fortgang der Arbeit ist im Rahmen eines Seminarvortrags dem Korreferenten/der Korreferentin jährlich zu dokumentieren.

Die Gestaltung des Betreuungsverhältnisses sowie die Rechte und Pflichten der Beteiligten können in einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung festgelegt werden.

Zu § 11 (3) Bestimmung der Referierenden

Bei der Bestellung eines Referierenden nach § 11 Abs. 2c und 2d (Professorinnen und Professoren einer Fachhochschule oder einer anderen Universität bzw. führende Wissenschaftler/innen einer außeruniversitären Forschungseinrichtung) muss einer der Referierenden hauptamtliche/r Professor/in des Fachbereichs Biologie sein.

Zu § 17 (2) Gesamturteil

Für die Bewertung „mit Auszeichnung“ bestanden muss dies in beiden Gutachten sowie in einem dritten, externen Gutachten vorgeschlagen werden und die Gesamtbewertung einstimmig erfolgen. Gleichzeitig muss eine Publikation zum Thema der Promotion oder ein angenommenes Manuskript mit Erstautorenschaft des/der Promovenden/in vorliegen.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Die Besonderen Bestimmungen des Fachbereichs Biologie treten am Tage nach der Veröffentlichung in der Satzungsbeilage der Technischen Universität Darmstadt in Kraft.

Gleichzeitig treten die Besonderen Bestimmungen des Fachbereichs Biologie vom 16. November 2011, Satzungsbeilage 2012-1 S. 6 außer Kraft .

Bereits begonnene Promotionsverfahren können auf Antrag nach den bisherigen Bestimmungen zu Ende geführt werden, soweit dies mit den Regelungen der Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der TU Darmstadt vereinbar ist.

Darmstadt, 31.07.2019

Der Dekan des Fachbereichs Biologie
der Technischen Universität Darmstadt

Prof. Dr. Heribert Warzecha

Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Mathematik zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Aufgrund der Genehmigung des Präsidiums der TU Darmstadt vom 05.09.2019 werden die Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Mathematik zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt vom 12. Januar 1990 (ABl. 1990, S. 658) in der Fassung der 8. Novelle bekannt gemacht.

Darmstadt, den 05.09.2019

Der Präsident der TU Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel

Besondere Bestimmungen des Fachbereichs Mathematik zu den Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Mathematik hat in seiner Sitzung am 8.2.2019 folgende Besonderen Bestimmungen zur Promotionsordnung der TU Darmstadt (PromO) beschlossen:

Zu §1 Abs. 1

Der Fachbereich Mathematik verleiht den akademischen Grad Doctor rerum naturalium (Dr. rer. nat.). Der Fachbereich kann Bewerberinnen und Bewerbern, die einen Master-Abschluss eines ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs oder einen vergleichbaren Abschluss besitzen, auf Antrag und mit Zustimmung des Promotionsausschusses auch zum Doktor-Ingenieur (Dr.-Ing.) promovieren, falls die Dissertation einen deutlichen ingenieurwissenschaftlichen Bezug aufweist.

Zu §7 Abs. 2

In dem Antrag auf Annahme als Doktorandin oder Doktorand ist ein vorläufiger Arbeitstitel der Doktorarbeit zu nennen.

Zu §7 Abs. 3 und 5 a), b), d)

Zur Promotion berechtigt sind Personen, die einen Masterstudiengang an einer Universität oder Hochschule in Mathematik oder Wirtschaftsmathematik abgeschlossen haben. Der Promotionsausschuss kann Abschlüsse in verwandten Fächern zulassen, wobei die genannten Studiengänge als Referenz dienen. Weiterhin kann der Promotionsausschuss die Annahme von Personen mit einem abgelegten ersten Staatsexamen in Mathematik für das Lehramt an Gymnasien oder mit Master-Abschlüssen im Lehramt zulassen.

Zu §7 Abs. 6

Der Promotionsausschuss prüft bei den Bewerberinnen und Bewerbern die Vorkenntnisse im Vergleich zu den in §7 Abs. 5 PromO genannten Bedingungen. Bei Defiziten, Zweifeln über die fachliche Eignung oder wenn der Abschluss länger als 5 Jahre zurückliegt, kann der Promotionsausschuss eine Überprüfung in mündlicher oder schriftlicher Form festlegen, auf Grund derer er über eine Annahme, eventuell mit Auflagen verbunden, entscheidet, oder er setzt die Durchführung eines Eignungsfeststellungsverfahrens nach §7a PromO fest. Dies schließt besonders qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Master-Abschluss mathematiknaher Studiengänge ein.

Zu §7a Abs. 3

Der Promotionsausschuss kann ein Eignungsfeststellungsverfahren mit Auflagen nach §7a Promotionsordnung nach den Vorkenntnissen der Bewerberin oder des Bewerbers festlegen. Während der Dauer des Eignungsfeststellungsverfahrens immatrikulieren sich die Bewerberinnen und Bewerber an der Technischen Universität Darmstadt. Der Promotionsausschuss stellt auf Grund der vorliegenden Unterlagen ein auf die Bewerberin oder den Bewerber zugeschnittenes Programm an Lehrveranstaltungen und Prüfungen für das Promotionsstudium auf. Die Annahme als Doktorandin oder Doktorand erfolgt, wenn das Eignungsfeststellungsverfahren mit „geeignet“ abgeschlossen wird. In Ausnahmefällen kann die Annahme mit Auflagen verbunden werden.

Zu §8 Abs. 1 b)

Es sind für jede vorgesehene Referentin oder Referenten ein Exemplar einzureichen. Zusätzlich muss ein weiteres Exemplar eingereicht werden.

Zu §9 Abs. 4

Eine kumulative Dissertation nach §9 Abs. 4 ist ausgeschlossen.

Zu §11 Abs. 1

Bei einer Promotion zum Dr.-Ing. muss mindestens eine Referentin oder ein Referent aus einem ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich stammen.

Zu §11 Abs. 3

Eine Referentin oder Referent muss von der TU Darmstadt stammen.

Zu §13 Abs. 1

Empfehlen alle Gutachterinnen und Gutachter die Annahme der Dissertation und ist bis zum Ende der Auslagefrist kein das Verfahren betreffendes Begehren im Dekanat eingegangen, gilt die Dissertation als angenommen. Bestehen am Ende der Auslagefrist Bedenken gegen die Annahme der Dissertation, wird die Prüfungskommission über das weitere Vorgehen befinden.

Zu §16 Abs. 5

Eine elektronische Bild und Sprachübertragung gemäß §16, Abs. 5 kann in Ausnahmefällen durchgeführt werden.

Zu §17 Abs. 1

An der nicht-öffentlichen Sitzung der Prüfungskommission können alle Professorinnen und Professoren des Fachbereichs beratend teilnehmen.

Zu §17 Abs. 2

Zur Vergabe der Note „mit Auszeichnung bestanden“ müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- a) Es liegen mindestens drei Gutachten vor, davon eines extern,
- b) die Note muss in allen Gutachten vorbehaltlos empfohlen worden sein,
- c) alle Prüferinnen und Prüfer sprechen sich für diese Note aus.

Zu §26 Abs. 2

- (1) Die Besonderen Bestimmungen treten am Tage nach der Veröffentlichung in der Satzungsbeilage der Technischen Universität Darmstadt in Kraft.
- (2) Die bisherigen Besonderen Bestimmungen des Fachbereichs Mathematik zur Promotionsordnung, veröffentlicht in Satzungsbeilage 2013-1, S. 71, verlieren ihre Gültigkeit. Angenommene Doktorandinnen und Doktoranden können innerhalb eines Jahres nach In-Kraft-Treten dieser Besonderen Bestimmungen beantragen, nach den bisherigen Besonderen Bestimmungen zu promovieren.

Darmstadt, den 19.07.2019

Prof. Dr. Marc Pfetsch, Dekan

Richtlinie gegen Diskriminierung an der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Aufgrund der Zustimmung des Senats vom 08.05.2019 wird die Richtlinie gegen Diskriminierung an der der Technischen Universität Darmstadt bekannt gemacht.

Darmstadt, den 06.09.2019

Der Präsident der TU Darmstadt
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel



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.¹

(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.

¹ § 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 Beam*t*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.

Darmstadt, den _____

Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel
Präsident der TU Darmstadt