

Das Präsidium hat am 14.01.2026 die Antidiskriminierungsrichtlinie (AGG-RL) der Fachhochschule Erfurt beschlossen. Die Mitbestimmung des Personalrats ist am 16.12.2025 erfolgt.

Antidiskriminierungsrichtlinie (AGG-RL)

Präambel

An unserer Hochschule setzen wir uns für ein Arbeits-, Studien- und Forschungsumfeld ein, in dem sich alle Mitglieder und Angehörige vor Diskriminierung geschützt werden sollen. Wir verpflichten uns ausdrücklich zur Vorbeugung jeglicher Form von Diskriminierung und Belästigung, wie sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sind. Es ist unser erklärtes Ziel, eine inklusive Gemeinschaft zu fördern, die eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts pflegt und sich durch Diversität auszeichnet.

Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen

§ 1 Ziel der Richtlinie

Die Fachhochschule Erfurt (FHE) duldet keinerlei Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gem. § 3 dieser RL. Sie schützt ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Diskriminierung nach Belästigung und Gewalt und ahndet Verstöße. Auf dieser Grundlage bestimmt diese Richtlinie den Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der FHE gemäß § 21 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG). Sie gilt auch für externe Personen, wie Gäste, Stipendiat:innen sowie Personen in Bewerbungs-, Einstellungs- und Berufungsverfahren. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige:r der FHE ist.

(2) Die Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der FHE einschließlich ihrer jeweiligen Außenstellen und angemieteten Flächen. Sie gilt entsprechend in digitalen Räumen und Veranstaltungen (unter anderem: Lehrveranstaltungen, dienstliche Besprechungen), digitalen Lernräumen sowie für alle anderen von der FHE zur Verfügung gestellten digitalen Kommunikationsmittel (unter anderem: E-Mail, Videokonferenz-Software, Chat-Räume).

(3) Sie gilt auch außerhalb des Hochschulgeländes, soweit ein Bezug zur FHE als Studien- oder Arbeitsort besteht. Von Gästen, Besucher:innen sowie Mitarbeiter:innen und Dienstleister:innen wird ein respektvoller und im Einklang mit dieser Richtlinie wertschätzender Umgang untereinander und mit Mitgliedern und Angehörigen der FHE gefordert.

(4) Bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findet die Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) Anwendung.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG und ergänzen diese.

(2) Eine Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund einer oder mehrerer der folgenden Merkmale oder Zuschreibungen:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- Ethnische Herkunft und Nationalität (rassistische, antisemitische oder ethnisierende Zuschreibungen),
- Behinderung und chronische/ langwierige Erkrankung,
- sexuelle Orientierung,
- Religion und Weltanschauung,

– Alter

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 3 Abs. 2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines der in § 3 Abs. 2 genannten Gründe 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.

(5) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 Abs. 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezeichnen oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Gewalt ist jede körperliche Tätigkeit, durch die körperlich wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden. Gewalt kann durch tätliche Übergriffe oder auf andere Weise nonverbal ausgeübt werden, wenn eine körperliche Zwangsreaktion bei der betroffenen Person ausgelöst wird.

Zweiter Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

§ 4 Schutz und Unterstützung der vom Fehlverhalten betroffenen Personen

(1) Die FHE achtet im besonderen Maße auf die Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber der betroffenen Person.

(2) Personenbezogene Daten der betroffenen Person dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Soweit Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name und weitere Personenbezogene Daten der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Aufklärung unabdingbar ist. Beim informellen Verfahren hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität; die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, begleiten lassen.

(3) Bei Bekanntwerden eines Fehlverhaltens werden je nach Statusgruppe durch die Leitung des Dezernats Personal und Recht oder die Leitung des Zentrums für studentische und akademische Angelegenheiten in Abstimmung mit der Hochschulleitung geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht.

(4) Die FHE stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten sicher, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person und ihre Vertrauenspersonen entstehen. Für die betroffenen Studierenden werden zusammen mit der Studiengangsleitung und der Leitung des Zentrums für studentische und akademische Angelegenheiten individuelle Lösungen erarbeitet. Für die betroffenen Mitarbeitenden und Hochschullehrer:innen werden zusammen mit dem Personaldezernat individuelle Lösungen erarbeitet.

(5) Das Recht, der vom Fehlverhalten betroffenen Person, eigene Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere Anzeige zu erstatten oder gerichtlichen Schutz zu erwirken, bleibt unberührt.

§ 5 Schutz der informierenden und beschuldigten Person und weitere Schutzbestimmungen

(1) Für informierende Personen gelten die Regelungen nach § 10 und nach § 4 entsprechend.

(2) Die FHE nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber beschuldigten Personen wahr. Solange der Sachverhalt nicht vollumfänglich geklärt werden kann, gilt die Unschuldsvermutung, um

Diskreditierung von Personen zu verhindern. Der Name der beschuldigten Person darf nur den mit dem Sachverhalt betrauten Personen bekannt gegeben werden, nicht jedoch öffentlich. Die beschuldigte Person kann zu dem Verfahren eine unbeteiligte Vertrauensperson (im Folgenden: Vertrauensperson) hinzuziehen.

(3) Hat die Ausübung des Beschwerderechts nur den Zweck einer anderen Person einen Schaden zuzufügen, kann dies gemäß § 12 geahndet werden.

Dritter Abschnitt: Prävention

§ 6 Präventionsgrundsätze

(1) Die FHE soll ein sicherer und gewaltfreier Raum sein, in dem sich jede Person frei von Angst vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bewegen kann. Die Mitglieder und Angehörigen der FHE pflegen untereinander einen respektvollen und professionellen Umgang.

(2) Die FHE wirkt auf eine Enttabuisierung hin, tritt aktiv für Prävention ein und ergreift bei Fehlverhalten die erforderlichen Maßnahmen.

§ 7 Präventionsmaßnahmen

(1) Das Präsidium entwickelt Präventionsmaßnahmen zum Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen sowie zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen. Sie nutzt Erkenntnisse aus Beratung und Beschwerdefällen zur Entwicklung struktureller Verbesserungen.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der FHE, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Führungsaufgaben, ergreifen in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen, damit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben

Sie haben die Pflicht,

a) durch ihr Verhalten und präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass der wertschätzende und benachteiligungsfreie Umgang miteinander gefördert, Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und die persönliche Integrität aller Hochschulmitglieder und -angehörigen respektiert wird;

b) die besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion in der Lehre, in der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz mit sich bringen, nicht auszunutzen;

c) in Abstimmung mit den betroffenen Personen Hinweisen auf Fälle nachzugehen, mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten, für eine konsequente Aufklärung zu sorgen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen;

d) Fehlverhalten entgegenzutreten.

Im Falle der Nichtbeachtung sind sie von dem Präsidium bzw. den jeweiligen Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen und arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der FHE werden ermutigt, Beobachtung von Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie eine der nach § 10 Abs. 5 oder § 11 Abs. 2 zuständigen Stelle unverzüglich zu melden.

(4) Die FHE informiert alle zentralen und dezentralen Bereiche über Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote zur Thematik Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeitenden müssen jährlich an einer Pflichtschulung zum Thema Antidiskriminierung teilnehmen.

(5) Die FHE unterstützt zentrale und dezentrale Maßnahmen und Hochschulgruppen bei der Bekämpfung von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

(6) Die Beratungsstellen arbeiten vernetzt und kooperieren, um Erkenntnisse zu Vorkommnissen und erfolgreichen Präventionsmaßnahmen zusammenzuführen. Die Beratungsstellen nach § 10 Abs. 5 sollen ein entsprechendes Schulungsangebot für die Erfüllung ihrer Aufgaben wahrnehmen.

§ 8 Berichterstattung und Weiterentwicklung

(1) Die Diversitätsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte berichten halbjährlich in der Dienstberatung des Präsidiums. Das Präsidium leitet gemeinsam mit der:dem AGG-Beauftragten aus diesem Bericht notwendige Maßnahmen für das Handlungskonzept der Hochschule ab. Der:die AGG-Beauftragte ist für die zweijährliche Evaluation und das kontinuierliche Monitoring verantwortlich.

(2) Die:Der AGG-Beauftragte berichtet jährlich, in erforderlichem Umfang anonymisiert, an den Senat.

Vierter Abschnitt: Verfahren

§ 9 Beschwerderecht und Verfahrensgrundsätze

(1) Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie, die Benachteiligung, Belästigung oder/und Gewalt erfahren haben, haben ein Recht auf individuelle Beratung und Beschwerde.

(2) Zum Schutz der Verfahrensbeteiligten ist das Verfahren vertraulich. Die Vertraulichkeit ist auch über den Abschluss des Verfahrens hinaus zu wahren. Auf diese Pflicht sind die Verfahrensbeteiligten gesondert im Verfahren hinzuweisen.

(3) Mögliche Verfahren sind die Beratung (informelles Verfahren) gemäß § 10 und/oder die Beschwerde (formelles Verfahren) gemäß § 11. Die Aufklärung eines Sachverhalts erfolgt in dem formellen Verfahren. Aus diesem ergeben sich die notwendigen dienstrechtlichen, personalrechtlichen und prüfungsrechtlichen Konsequenzen.

(4) Unabhängig vom Beschwerdeverfahren wird geprüft, ob im Einzelfall vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu treffen sind. Eventuelle Maßnahmen sollen nicht gegen den Willen dieser Personen erfolgen.

(5) Sofern ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie mit dem Abschluss des formellen Verfahrens festgestellt wird, verpflichtet sich das Präsidium, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Betroffene Personen werden unterstützt und ausdrücklich ermutigt, sich an die zuständigen Stellen nach § 10 Abs. 5 oder § 11 Abs. 2 zu wenden, um der beschuldigten Person zu verdeutlichen, dass ihr Verhalten unerwünscht, zu beenden und Seitens der FHE nicht toleriert wird.

(7) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, bei einem Verdacht auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unverzüglich eine der nach § 10 Abs. 5 zuständigen Stelle zu informieren. Diese Information bedarf der vorherigen Zustimmung der betroffenen Person. Andernfalls ist eine Meldung ohne namentliche Benennung der:des Betroffenen zu vollziehen. Die Anonymität der:des Betroffenen ist zu wahren.

(8) Eine der nach § 10 Abs. 5 zuständigen Stelle entscheidet nur mit vorheriger Zustimmung der betroffenen Person, ob und inwieweit die:der Präsidentin informiert wird.

(9) Alle am Verfahren beteiligten Personen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Auf § 5 wird verwiesen.

(10) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt.

(11) Das Verfahren wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt.

(12) Soweit erforderlich, ergreift die FHE zusätzlich zum einzelnen Verfahren Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung an der FHE.

§ 10 Beratung (informelles Verfahren)

(1) Betroffene Personen können sich zur Beratung (informelles Verfahren) an eine der in Abs. 5 genannten Beratungsstellen und Ansprechpersonen wenden. Betroffene Personen können sich auf eigenen Wunsch von einer Vertrauensperson bei den Gesprächen begleiten lassen.

(2) Der Erstkontakt kann durch die von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt betroffenen Person oder in Vertretung durch Dritte, auch anonym, erfolgen. Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(3) Die Beratungsstellen und Ansprechpersonen nach Abs. 5 unterstützen die betroffene Person bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde, sofern die betroffene Person dies wünscht und ein formelles Verfahren einleiten will. Hierzu gehört es auch, die betroffene Person dabei zu unterstützen, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen schriftlich festzuhalten.

(4) Alle Beratungsgespräche nach Abs. 1 sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner:innen vereinbaren in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere

- die gemäß § 11 Abs. 2 zuständige Stelle
- Strafverfolgungsbehörden.

(5) An der FHE stehen Betroffenen verschiedene Stellen je nach Statusgruppe und Dienstverhältnis für die Beratung zur Verfügung:

- a. der Personalrat;
- b. die Gleichstellungsbeauftragte;
- c. die:der Diversitätsbeauftragte;
- d. Schwerbehindertenvertretung;
- e. Service Gender und Diversity.

(6) Weitere Angaben zu Beratungsstellen und Ansprechpersonen finden sich auf der Webseite der FHE.

§ 11 Beschwerde (formelles Verfahren)

(1) Die Beschwerde (formelles Verfahren) kann durch die betroffene Person auch ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden. Sie dient der Aufklärung des Sachverhalts sowie der Einleitung von Maßnahmen und Sanktionen. Die Beschwerde soll die Vorkommnisse und deren Folgen konkret beschreiben, eventuelle Beweise oder bezeugende Personen benennen und anführen, welche weiteren Personen und Stellen in dieser Angelegenheit eingeschaltet und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(2) Die Beschwerde wird durch Darlegung des Sachverhalts gegenüber der AGG-Beschwerdestelle durch die betroffene Person eröffnet.

(3) Das Verfahren wird von der AGG-Beschwerdestelle durchgeführt. Diese prüft die Beschwerde durch Einholung von Stellungnahme des:des Betroffenen und der:des Beschwerdegegner:in, und ggf. Zeug:innen, in Zusammenarbeit mit einer:einem Hochschuljuristin:Hochschuljuristen.

(4) Das Ergebnis der Prüfung leitet die AGG-Beschwerdestelle an das Präsidium weiter. Das Präsidium leitet entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit angemessene Maßnahmen und/oder Sanktionen ein. Sind Mitglieder des Präsidiums selbst von Anschuldigungen betroffen, so sind diese von der Entscheidungsfindung ausgeschlossen. In diesem Fall obliegt die Entscheidung über Maßnahmen und Sanktionen den nicht betroffenen Mitgliedern des Präsidiums.

(5) Die die Beschwerde führende Person kann keine Sanktionen von der Hochschule fordern oder Sanktionen (gemäß § 12) verhindern.

(6) Die die Beschwerde führende Person und die beschuldigte Person werden über das Ergebnis der Prüfung und ggf. anstehende Maßnahmen durch die AGG-Beschwerdestelle informiert.

§ 12 Sanktionen

(1) Die zu ergreifenden Sanktionen sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Hochschule ein Fehlverhalten nicht duldet. Sie sind stets auf den Einzelfall bezogen.

(2) Als Sanktionen kommen je nach Statusgruppe und Dienstverhältnis der Person, von der das Fehlverhalten ausgeht, insbesondere in Betracht:

- Belehrung;
- Ermahnung;
- Abmahnung;
- Kündigung;
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz;
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens;
- Account-Entzug (bei Belästigung unter Nutzung von elektronischer Datenverarbeitung);
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen;
- Ausschluss von Veranstaltungen;
- Hausverbot;
- Entzug eines Lehrauftrags.

§ 13 Schlussbestimmung

Diese Richtlinie wurde am 14.01.2026 durch das Präsidium beschlossen und tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. Die Richtlinie ist auf unbestimmte Zeit gültig. Die Richtlinie und Änderungen dieser bedürfen des Einvernehmens zwischen Präsidium und Personalrat.