

RICHTLINIE

ZUM UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG, GEWALT,

BELÄSTIGUNG UND/ODER MOBBING

AN DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE LÜBECK

Präambel

Die TH Lübeck fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing stellen Verletzungen des Persönlichkeitsrechtes dar. Entsprechendes Verhalten ist verboten und stört massiv das Miteinander in der Hochschule. Ernste physische und/oder psychische Belastungen sowie Einschnitte in Lebens- und Karrierewege können die Folge bei Betroffenen sein. Die Hochschule ist Abbild unserer vielfältigen Gesellschaft: hier treffen verschiedenste Personengruppen und Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen, Persönlichkeiten und Positionierungen aufeinander. Deshalb sind alle Mitglieder und Angehörigen der TH Lübeck aufgefordert, zu einem Arbeits- und Studienklima beizutragen, das die persönliche Integrität und die Grenzen anderer respektiert. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen dafür aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. Dazu gehört auch, Machtmissbrauch entgegenzuwirken.

Alle Hochschulangehörigen und -mitglieder haben das Recht, (auf Wunsch anonym) Beratung in Anspruch zu nehmen und Beschwerde einzureichen. Das dafür festgelegte Verfahren soll allen Beteiligten und ihren Perspektiven gleichermaßen Raum und Sicherheit zum Ablauf geben. Alternative Konfliktbearbeitungswege bleiben bestehen.

Diese Richtlinie regelt insbesondere die Verantwortlichkeiten und den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Dabei werden die diesbezüglichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein (insb. § 14 Absatz 7 und § 42 Absatz 3 HSG-SH), des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein (§ 16 GStG-SH) sowie die internen Verpflichtungen durch den Gleichstellungsplan, den Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen, den Code of Conduct, die Hausordnung und die Richtlinie für gute wissenschaftliche Praxis berücksichtigt.

Inhalt

Präambel	1
Erster Abschnitt: Allgemeines	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Begriffsbestimmungen	3
§ 3 Pflichten der Technischen Hochschule Lübeck	5
§ 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der Technischen Hochschule Lübeck und Dritter	5
§ 5 Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben	6
Zweiter Abschnitt: Beratungsangebot	6
§ 6 Beratung	6
Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren	8
§ 7 Beschwerdestelle.....	8
§ 8 Einleitung des Beschwerdeverfahrens und Sachverhaltsermittlung.....	8
§ 9 Ergebnisfindung und Ergebnismitteilung	10
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen	10
§ 11 Dokumentation und Unterlagen	11
§ 12 In-Kraft-Treten.....	11
Anhang	12
Beispiele Präventiver Maßnahmen zu §3 (3)	12

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule im Sinne des § 2 der Verfassung der TH Lübeck und für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie für nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule Tätige, soweit sie nicht bereits unter § 13 und § 14 HSG-SH fallen.
- (2) Sie findet auch Anwendung auf Dritte wie insbesondere Besucher*innen, Bewerbende, Mitarbeitende von für die Hochschule tätigen Firmen, Stipendiat*innen.
- (3) Mit Betroffenen oder betroffenen Personen sind in dieser Richtlinie die Personen gemeint, die in den Geltungsbereich gemäß § 1 (1) und/oder (2) fallen, die Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing erfahren. Betroffene können auch Dritte sein, die eine Situation von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing zwischen anderen Personen erleben oder beobachten, wenn sich die nachteilige Behandlung der direkt betroffenen Person gleichzeitig als Verletzung der eigenen Würde darstellt.
- (4) Mit Gemeldeten oder gemeldeten Personen sind die Personen gemeint, die in den Geltungsbereich gemäß § 1 (1) und/oder (2) fallen, die von Betroffenen oder Dritten der Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing bezichtigt werden.
- (5) Die Richtlinie findet Anwendung bei Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing insbesondere in Bezug auf das Geschlecht, die sexuelle Identität, die sexuelle Orientierung, die ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung oder aus anderen rassistischen Gründen, in Bezug auf eine Behinderung, chronische und psychische Erkrankungen, Neurodivergenz, das Aussehen, das Alter, den sozialen Status sowie den Familienstand oder Sorgeverantwortung (in Anlehnung an § 1 AGG).
- (6) Die Situationen, auf die diese Richtlinie Anwendung finden können, finden entweder im Bereich der Hochschule oder im Zusammenhang mit Hochschulaufgaben statt oder wirken sich auf diese aus.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Die Begriffe Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing werden in dieser Richtlinie als Sammelbegriffe verstanden, die nicht immer trennscharf abzugrenzen sind.
- (2) Diskriminierung und Benachteiligung bezeichnen die ungleiche und ausgrenzende Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, in Bezug auf tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale. Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne dieser Richtlinie liegen vor, wenn Personen, insbesondere in Bezug auf in § 1 Absatz 4 genannten Kriterien eine ungleiche und ausgrenzende Behandlung erfahren.
 - a. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person in Bezug auf in § 1 (5) genannte Kriterien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

- b. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen in Bezug auf in § 1 (5) genannte Kriterien durch ,dem Anschein nach, neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.
- (3) Gewalt beinhaltet verbale und körperliche Gewalt sowie explizit sexualisierte Gewalt. Als solche gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die bewirken, dass die Würde der betreffenden Person bedroht oder verletzt wird. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall.
- (4) Zu Belästigung zählen Stalking, Beleidigungen und anderes unerwünschtes, herabwürdigendes oder grenzverletzendes Verhalten. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall.
 - a. Stalking bezeichnet beabsichtigtes und wiederholtes Verfolgen, Nachstellen, Kontaktieren, Bedrohen oder Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt, sodass deren Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder Sicherheit bedroht werden.
 - b. Beleidigungen sind missachtende oder herabwürdigende Äußerungen über eine Person in Wort, Bild, Schrift und Geste, die keiner Auseinandersetzung mit einer Sache dienen, sondern einzig darauf abzielen, die kommentierte Person zu diffamieren.
- (5) Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die betroffene Person verunsichert und herabgewürdigt und/oder aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.
- (6) Diskriminierung, Gewalt, Belästigung oder Mobbing kann sich in verbaler, nonverbaler und physischer Form äußern oder sich in tätlichen Übergriffen manifestieren.
- (7) Bei der Bezeichnung und Bewertung eines Verhaltens als übergriffig und grenzverletzend ist neben dem jeweiligen situativen Kontext insbesondere auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person zu berücksichtigen. Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden.
- (8) Eine besonders schwerwiegende Form von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing liegt dann vor, wenn sie sich gegen Minderjährige, Nachgeordnete bzw. in irgendeiner Form Abhängige richtet und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.
- (9) Die Anweisung zu diskriminierendem, belästigendem oder gewaltvollem Verhalten gilt als Diskriminierung.

- (10) Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing, die digital auftreten, wie z.B. in Social-Media-Kanälen oder in online (Lern-)Plattformen.
- (11) Positive Maßnahmen zur Kompensation struktureller Benachteiligungen sind sachlich begründet und somit erlaubt.

§ 3 Pflichten der Technischen Hochschule Lübeck

- (1) Die Technische Hochschule Lübeck ist verpflichtet, Mitglieder und Angehörige sowie Dritte nicht zu diskriminieren.
- (2) Betroffene werden ermutigt und unterstützt, Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing nicht hinzunehmen, Personen in Verantwortung an der Technischen Hochschule Lübeck zu informieren, Beratungsangebote aufzusuchen und/oder ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass Personen keine Nachteile aus der Meldung eines Verstoßes entstehen. Dies gilt nicht für vorsätzliche Falschaussagen.
- (3) Die Technische Hochschule Lübeck schützt ihre Mitglieder, Angehörige und Dritte (gemäß § 1 (1) und (2) dieser Richtlinie) vor Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing und ergreift präventive Maßnahmen (siehe auch Beispiele im Anhang).

§ 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der Technischen Hochschule Lübeck und Dritter

- (1) Mitglieder und Angehörige sowie Dritte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 haben das Recht, Beratungen in Anspruch zu nehmen und Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzulegen. Vertrauliche Beratung und Unterstützung lösen nicht automatisch das Beschwerdeverfahren aus (Dritter Abschnitt).
- (2) Mitglieder, Angehörige sowie Dritte, die der Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing beschuldigt werden, haben das Recht auf eine gewissenhafte Prüfung der Vorwürfe nach dem Verfahren im dritten Abschnitt. Die Unschuldsvermutung zugunsten der gemeldeten Person ist zu beachten.
- (3) Mitglieder und Angehörige sowie Dritte im Sinne von § 1 (1) und (2) dürfen keine Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing ausüben oder androhen. Alle sind aufgefordert, aktiv dazu beizutragen, dass die TH Lübeck ein von gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist. Das bedeutet auch, bei Vorfällen von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing, die zu ihrer Kenntnis gelangen, den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Konfliktlösung zu unterstützen.
- (4) Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing im Sinne dieser Richtlinie sowie deren Androhung können auch als eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, hochschulrechtlicher und/oder schuldrechtlicher Pflichten angesehen und sanktioniert werden.

§ 5 Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- (1) Wird ein Vorwurf von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing bekannt, haben im dienstrechtlichen Bereich Vorgesetzte (einschließlich Lehrpersonal) dafür Sorge zu tragen, dass (vorläufige) Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden.
- (2) Richtet sich ein derartiger Vorwurf gegen Studierende, so hat der*die Präsident*in für Schutzmaßnahmen zu sorgen.
- (3) Bei Vorwürfen von sexueller und sexualisierter Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- (4) Mitglieder und Angehörige der TH Lübeck mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Lehr-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsfunktionen haben die Pflicht,
 - a. Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing konsequent entgegenzutreten,
 - b. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,
 - c. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, während der Promotion sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
 - d. Beschwerden über und Hinweisen auf Vorfälle von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing nachzugehen, Betroffene zu unterstützen, ihnen entsprechende Hilfe und Beratung zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen – ggf. unter Inanspruchnahme der Beratungsstellen in der Hochschule (vgl. § 6 Absatz 2 in dieser Richtlinie).

Zweiter Abschnitt: Beratungsangebot

§ 6 Beratung

- (1) Dem in § 1(1) und (2) genannten Personenkreis stehen verschiedene Anlaufstellen zu Beratungsgesprächen und zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing zur Verfügung. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange, zeigen verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit der jeweiligen Situation auf und begleiten auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde (Dritter Abschnitt).
- (2) Die internen Beratungsstellen der TH Lübeck stehen Betroffenen zu vertraulichen Gesprächen zur Verfügung. Beratungsgespräche führen nicht automatisch zu Beschwerdeverfahren. Die Beratungsstellen informieren über das Beschwerdeverfahren und unterstützen die Betroffenen. Auf Wunsch begleiten sie die Betroffenen im Beschwerdeverfahren. Die Beratungsstellen stehen darüber hinaus auch für die Beratung von Vorgesetzten und Unterstützungspersonen zur Verfügung.

Beratungsstellen für alle in §1 (1) und (2) genannten Personengruppen sind:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche
- Diversitätsbeauftragte*r

Beratungsstellen für Mitarbeitende sind:

- Personalräte (wissenschaftlich / Technik und Verwaltung)
- Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden (SBV)

Beratungsstellen für Studierende sind:

- Beauftragter* für die Belange von behinderten Studierenden
- Zentrale Studienberatung
- International Office
- Career Development
- Vertrauensprofessor*innen in Bezug auf Konflikte mit Lehrpersonen

- (3) Die Wahl der Beratungsstellen steht den Betroffenen der entsprechenden Personengruppe frei, sofern sie für sie zuständig sind.
- (4) Beratungsgespräche sind auf Wunsch anonym möglich. Alle Beratungsgespräche sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Beteiligten vereinbaren schriftlich mit Unterzeichnung die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Bei Verdacht einer entweder bereits begangenen oder geplanten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB), das Leben (§§ 211 ff. StGB) oder die körperliche Unversehrtheit (§§ 223 ff. StGB) ist die Beratungsstelle auch ohne Vereinbarung berechtigt, Angaben zum Sachverhalt unter größtmöglicher Wahrung der Rechte der betroffenen Person an den*die Präsident*in weiterzugeben. Die betroffene Person ist darüber vorab zu informieren.
- (5) Die Mitarbeitenden der Beratungsstellen haben kein Zeugnisverweigerungsrecht und müssen unter Umständen in einem Strafverfahren aussagen.
- (6) Es gilt die Glaubwürdigkeitsvermutung gegenüber den von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing betroffenen Personen.
- (7) Betroffene haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens in die Beratung begleiten zu lassen.
- (8) Beschäftigte können die Beratungsstellen während der Arbeitszeit aufsuchen.
- (9) Studierende können, falls nicht anders möglich, auch während Lehrveranstaltungen die Beratungsstellen aufsuchen. Bei Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht (z.B. Laborpraktika) kann sich die*der Betroffene vorab bei der Lehrperson von der Anwesenheitspflicht befreien lassen bzw. von der Veranstaltung abmelden, wenn dies rechtzeitig vorab mit der Lehrperson abgestimmt

wurde. Die Beratungsstelle hat die Lehrperson auf Nachfrage über den Beratungstermin zu informieren (nicht inhaltlich, nur ob und wann).

- (10)Präsidium, Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Dekanate und Personen mit Leitungsaufgaben bzw. Fürsorgepflichten und die Personalabteilung können ebenfalls angesprochen werden. Im Sinne der Betroffenen wird auch von diesen eine vertrauliche Behandlung der Informationen angestrebt.

Dritter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 7 Beschwerdestelle

- (1) Die TH Lübeck richtet eine Beschwerdestelle nach § 13 (1) AGG ein. Diese ist zuständig für Beschwerdeverfahren gemäß §§ 8 und 9 dieser Richtlinie. Dazu gehört, dass die Beschwerdestelle Beschwerden entgegennimmt, diese prüft und Maßnahmen vorschlägt. Hiervon unbenommen bleibt die Möglichkeit, Beschwerden auch ohne Einbeziehung der Beschwerdestelle einzureichen und zu bearbeiten.
- (2) Die Beschwerdestelle besteht aus der Leitung der Personalabteilung sowie grundsätzlich aus mindestens zwei und bis zu 4 weiteren Mitgliedern verschiedener Statusgruppen (Studierende, Professor*innen, wissenschaftlicher Dienst sowie Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung). Diese werden mit ihrem Einverständnis von dem*der Präsidenten*in bestellt und können von dem*der Präsidenten*in jederzeit abbestellt werden. Auf Wunsch der Beschwerde führenden Person tritt an Stelle der Mitglieder verschiedener Statusgruppen der*die Präsident*in. Beratende Mitglieder der Beschwerdestelle sind zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte*r, jeweils eine Vertretung der Personalräte (TuV/w) und Schwerbehindertenvertretung.
- (3) Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden für ihre Aufgaben geschult. Die Beschwerdestelle gibt sich eine Geschäftsordnung, in der Näheres zur Arbeitsweise präzisiert wird und die der Genehmigung des Präsidiums bedarf.
- (4) Befangene, (im Sinne dieser Richtlinie) betroffene und gemeldete Mitglieder der Beschwerdestelle werden von dem entsprechenden Beschwerdeverfahren ausgeschlossen. Kriterien für Befangenheit werden in der Geschäftsordnung der Beschwerdestelle bestimmt.
- (5) Die Beschwerdestelle kann sich interne und externe Fachexpertise einholen. Alle Beteiligten werden zur Vertraulichkeit verpflichtet. Dabei ist der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich zu halten.

§ 8 Einleitung des Beschwerdeverfahrens und Sachverhaltsermittlung

- (1) Die Beschwerde ist schriftlich einzureichen oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt ein Mitglied der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden

Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Damit wird das förmliche Beschwerdeverfahren eingeleitet. Die Beschwerde ist nicht fristgebunden.

- (2) Die Beschwerde muss die als diskriminierend, gewalttätig, belästigend oder als Mobbing empfundenen Ereignisse beschreiben. Gegebenenfalls vorhandene Zeug*innen und Beweise sollen genannt werden. Indizien oder eine subjektive Wahrnehmung reichen für die Beschwerdebefugnis aus. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (3) Das Beschwerderecht kann von einzelnen oder mehreren Personen gemeinsam wahrgenommen werden. Im letzteren Fall muss jedoch jede Person eine individuell erlebte Benachteiligung geltend machen.
- (4) Die Beschwerde führende Person kann sich bei Einlegung der Beschwerde vertreten lassen, sowohl anwaltlich als auch von Gewerkschaften oder Antidiskriminierungsverbänden.
- (5) Bei Betroffenheit einer minderjährigen Person ist das Beschwerdeverfahren mit besonderer Sensibilität zu führen, die dem Alter der minderjährigen Person am besten gerecht wird. Die Erziehungsberechtigten der minderjährigen Person sind am Beschwerdeverfahren zu beteiligen.
- (6) In der Regel bearbeiten mindestens zwei Mitglieder der Beschwerdestelle ein Beschwerdeverfahren, um das 4-Augen-Prinzip zu gewährleisten. Nicht jeder Fall muss von allen Mitgliedern der Beschwerdestelle bearbeitet werden. Die Beschwerde führende Person darf Wünsche äußern, wie viele oder welche Personen ihren Fall bearbeiten sollen. Die beratenden Mitglieder werden entsprechend ihrem Zuständigkeitsbereich informiert und beteiligt.
- (7) Die Beschwerdestelle informiert die Beschwerde führende Person über das weitere Verfahren und weist auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hin (§ 6).
- (8) Die Beschwerde stellt ein formelles Verfahren dar, bei der keine anonyme Behandlung gewährleistet werden kann. Die Zahl der Personen, die Kenntnis von der nicht-anonymisierten Beschwerde erlangen, erfolgt bedarfsgerecht und wird so klein wie möglich gehalten. Es empfiehlt sich, vorab eine der Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen (siehe § 6).
- (9) Nimmt die Beschwerde führende Person die Beschwerde zurück, was jederzeit auch ohne Begründung möglich ist, bedeutet das nicht, dass das Einlegen der Beschwerde ohne weitere Folgen bleibt. Die Rücknahme führt zwar zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens, sie hindert die TH Lübeck in ihrer Funktion als Arbeitgeberin aber nicht daran, ihrerseits weiter gegen die gemeldete Person zu ermitteln oder die angezeigte Praxis zu untersuchen. Die TH Lübeck ist bei Kenntnis einer Diskriminierung zum Handeln verpflichtet (§ 12 AGG).
- (10) Die Beschwerdestelle beteiligt mindestens die betroffene(n) und die gemeldete(n) Person(en) an der Sachverhaltsermittlung und hört diese an. Der Prozess wird näher in der Geschäftsordnung der Beschwerdestelle beschrieben.

§ 9 Ergebnisfindung und Ergebnismitteilung

- (1) Die Beschwerdestelle teilt dem*der Präsident*in das Ergebnis der Sachverhaltsermittlung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Die Entscheidung hierüber liegt bei dem*der Präsident*in.
- (2) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing, wird der Sachverhalt dem*der Präsident*in mit einer Empfehlung zur Verfahrensbeendigung vorgelegt.
- (3) Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle dem*der Präsident*in das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (4) Handelt es sich bei der gemeldeten Person um eine verbeamtete Person oder eine*n Student*in, so entscheidet der*die Präsident*in über arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen gemäß § 10 und leitet diese ggf. ein. Handelt es sich bei der gemeldeten Person um eine nach Tarifrecht angestellte Person, so trifft diese Entscheidung der*die Kanzler*in. Falls eine Umsetzung in Erwägung gezogen wird, dann soll vorrangig die Person umgesetzt werden, gegen die sich die Beschwerde richtet.
- (5) Der*die Präsident*in informiert die Beschwerdestelle, die Beschwerde führende(n) sowie die gemeldete(n) Person(en) über die getroffene Entscheidung und die entsprechende(n) Maßnahme(n), sofern und soweit dies keine in § 9 (6) genannten Rechte verletzt.
- (6) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.
- (7) Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Unbeschadet von Sanktionen können jederzeit Maßnahmen sowohl zum schnellstmöglichen Schutz der Betroffenen als auch zur Konfliktschlichtung und Förderung eines respektvollen Miteinanders ergriffen werden.
- (2) Zu den Sanktionen gegenüber Beschäftigten sowie Beamt*innen an der TH Lübeck gehören z. B. mündliche oder schriftliche Ermahnung, schriftliche Abmahnung, Versetzung oder Umsetzung der gemeldeten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule, Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen, ordentliche oder außerordentliche Kündigung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens.
- (3) Bei Anwendung oder Androhung von Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing an Mitgliedern, Angehörigen der TH Lübeck oder Dritten durch Studierende kann der*die Präsident*in Schlichtungsverfahren einleiten, Anweisungen erteilen und Sanktionen verhängen.

- (4) Zu den Sanktionen gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 genannten Dritten, die in keinem Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis zur TH Lübeck stehen, gehören z. B. mündliche oder schriftliche Ermahnung, Ausschluss von Lehrveranstaltungen, Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen, Sperrung des Accounts, Hausverbot und/oder die Exmatrikulation gemäß § 8 Einschreibordnung in Verbindung mit § 42 (3) HSG-SH.
- (5) Bestehen Hinweise auf strafrechtlich relevante Sachverhalte, kann eine Strafanzeige bzw. ein Strafantrag durch den*die Präsident*in der Technischen Hochschule Lübeck gestellt werden. Sämtliche Maßnahmen und Sanktionen können nach pflichtgemäßem Ermessen des*der Präsident*in miteinander kombiniert werden.

§ 11 Dokumentation und Unterlagen

- (1) Die Beschwerdestelle verwahrt alle anfallenden Unterlagen, z. B. Protokolle, Stellungnahmen und Notizen, unter Wahrung des Datenschutzes auf.
- (2) Die Beschwerdestelle fertigt eine Zusammenfassung des Vorgangs für ein Antidiskriminierungsarchiv der TH Lübeck an. Die Zusammenfassung enthält keinen direkten Personenbezug mehr, so dass eine Identifizierung zu einer bestimmten Person anhand der Zusammenfassung nicht möglich ist. Das Archiv steht gegenwärtigen und neuen Mitgliedern der Beschwerdestelle sowie den Beratungsstellen zur Verfügung.

§ 12 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie wurde am 30. Juni 2025 vom Präsidium beschlossen und tritt mit dem Tage nach ihrer Beschlussfassung in Kraft.

Die Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht.

Lübeck, 1. Juli 2025


Dr. Muriel Helbig
Präsidentin

Anhang

Beispiele Präventiver Maßnahmen zu §3 (3)

Beispiele möglicher präventiver Maßnahmen der Technischen Hochschule Lübeck zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing:

- Informationen und Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung, Gewalt Belästigung und/oder Mobbing.
- Sensibilisierungstrainings und Fortbildungsangebote insbesondere für Führungskräfte, Lehrende und interne Beratungsstellen.
- Empowerment-Trainings.
- Vermeidung räumlicher und anderer Umgebungsbedingungen, die Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und/oder Mobbing begünstigen.
- Einrichtung eines Runden Tisches zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.
- die fortlaufende Kommunikation dieser Richtlinie und der Beschwerdemöglichkeiten durch das Präsidium an alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Hochschule Lübeck.