



## **Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt**

NORDAKADEMIE  
Hochschule der Wirtschaft

September 2025



# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	3
<b>1 Ziele</b> .....	4
<b>2 Personeller und sachlicher Geltungsbereich</b> .....	4
<b>3 Begriffsbestimmungen</b> .....	5
<b>4 Pflichten und Verhaltensweisen</b> .....	7
<b>5 Beratungsstellen</b> .....	7
<b>6 Beschwerderecht und Beschwerdekommision</b> .....	8
<b>7 Beschwerdeverfahren</b> .....	9
<b>8 Maßnahmen und Sanktionen</b> .....	10
<b>9 Bekanntgabe und Inkrafttreten</b> .....	11

# Präambel

Die NORDAKADEMIE legt Wert auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, eine wertschätzende, gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sowie eine von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt. Die rechtlichen Regelungen zu Antidiskriminierung bilden die Grundlage für Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung, decken aber nicht das Spektrum ab, in dem entsprechende Handlungen verletzend sein können, ob beabsichtigt oder nicht.

Die NORDAKADEMIE tritt aktiv für den Schutz der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen sowie für das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung aller Hochschulangehörigen ein. Sie legt Wert auf einen durch gegenseitigen Respekt gekennzeichneten Umgang miteinander und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes, in dem die Rechte, Freiheiten und die Würde von Mitmenschen geachtet werden, mitzuwirken.

Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und/oder entwürdigendes Arbeits- und Studenumfeld und können zu (ernsten) gesundheitlichen und/oder seelischen Belastungen führen.

Diese Richtlinie regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Sie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der NORDAKADEMIE zu präzisieren und bestehende Schutzlücken zu schließen.

**Diese Richtlinie regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Sie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der NORDAKADEMIE zu präzisieren und bestehende Schutzlücken zu schließen.**

## 1 Ziele

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist es Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt an der NORDAKADEMIE zu verhindern oder zu beseitigen.
- (2) Diese Richtlinie soll zudem das Bewusstsein, die Aufmerksamkeit und die Sensibilität für solche Verhaltensweisen schärfen, die diskriminieren und die diskriminierend wirken können. Sie soll ebenso zu gegenseitigem Respekt und Akzeptanz beitragen, wie sie Maßnahmen zur Prävention definiert und den Angehörigen und Mitgliedern der NORDAKADEMIE Hilfe bei Übergriffen bietet und sie bei der Lösung von Konflikten unterstützt.

## 2 Personeller und sachlicher Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Hochschulangehörigen der NORDAKADEMIE i. S. v. § 4 der Hochschulverfassung (Satzung).
- (2) Diese Richtlinie findet Anwendung auf Vorfälle, die im Rahmen des akademischen Hochschulbetriebs bzw. im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geschehen. Aktivitäten, die von den Studierenden angeboten werden, fallen nicht unter diese Richtlinie.

## 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Diskriminierung und Benachteiligung bezeichnen die ungleiche und ausgrenzende Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale. Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne dieser Richtlinie liegen vor, wenn Personen, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des sozialen Status, des Familienstandes, des Aussehens und/oder aus rassistischen Gründen eine ungleiche und ausgrenzende Behandlung erfahren.
  - a. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von in Abs. 1 genannten 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 durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.
- (2) Als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die auf geschlechtsbezogene oder sexistische Weise 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.
  - a. Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei der Bewertung eines Verhaltens als sexuell übergriffig und grenzverletzend ist daher neben dem jeweiligen situativen Kontext auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person objektiv angemessen zu berücksichtigen.
  - b. Sexualisierte Belästigung und Gewalt kann sich in verbaler, nonverbaler und physischer Form äußern oder sich in tätlichen Übergriffen manifestieren. Hierzu können u. a. gehören:
    - i. Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Beleidigung und Anfeindung
    - ii. Gesten und Kommentare mit einem offenkundigen oder auch subtilen sexuellen Bezug
    - iii. Anzügliche und diskriminierende „Witze“
    - iv. Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, pornographischer oder sexistischer Darstellungen
    - v. Nutzung, Vervielfältigung und Verbreitung obszöner, sexuell herabwürdigender Medien in Dienst- und Seminarräumen sowie auf dem Hochschulgelände
    - vi. Exhibitionistische Verhaltensweisen
    - vii. Unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten

- viii. Unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen bzw. sexualisierten Handlungs- und Verhaltensweisen
  - ix. Körperliche Übergriffe
  - x. Nachstellung (Stalking & Cyberstalking) und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund (offline sowie online)
  - xi. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind
- (3) Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und/oder aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.
- (4) Eine besonders schwerwiegende Form von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen 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.
- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. (1) bis (4) genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung zur Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person benachteiligt oder benachteiligen kann.
- (6) Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Diskriminierung, (sexualisierter) Gewalt und Mobbing, die digital auftreten, wie z. B. in Online-Lernplattformen.
- (7) Positive Maßnahmen zur Kompensation struktureller Benachteiligungen gelten nicht als diskriminierend im Sinne der Richtlinie, sofern sie sachlich begründet sind.

## § Pflichten und Verhaltensweisen

- (1) Alle Mitglieder und Angehörige der NORDAKADEMIE sind verpflichtet, jegliche Form von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt (§ 3) gegenüber Studierenden, Beschäftigten und sonstigen Dritten zu unterlassen. Alle sind dazu angehalten, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studiensumfeldes mitzuwirken. Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, Mobbing, Belästigung und Diskriminierung können eine Verletzung arbeitsvertraglicher, studienvertragsrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen und als solche geahndet werden.
- (2) Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind besonders dazu angehalten, mutmaßlich betroffene Personen zu ermutigen, sich an die Beratungsstelle gem. § 5 zu wenden.

## § Beratungsstellen

- (1) An der NORDAKADEMIE stehen vertrauliche Beratungsstellen im Fall von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt zur Verfügung. Beratungsstellen sind:
- a. Für Mitarbeitende der NORDAKADEMIE ist die Beratungsstelle in der Personalabteilung verortet.
    - i. Es steht den Mitarbeitenden frei, eine Vertrauensperson nebst Stellvertretenden aus der Mitarbeiterschaft zu wählen, an die sich die Mitarbeitenden mittelbar wenden können. Die Vertrauensperson wendet sich dann unmittelbar, vertrauensvoll an die Beratungsstelle.
  - b. Für Studierende der Hochschule ist die Beratungsstelle im Prüfungsamt verortet.
    - i. Es steht den Studierenden frei, eine Vertrauensperson nebst Stellvertretenden aus der Studierendenschaft zu wählen, an die sich die Studierenden mittelbar wenden können. Die Vertrauensperson wendet sich dann unmittelbar, vertrauensvoll an die Beratungsstelle.
- (2) Die NORDAKADEMIE ermutigt vor allem von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt betroffene Personen, diese nicht hinzunehmen, sondern sich zwecks Beratung und Unterstützung an die Beratungsstellen zu wenden. Diese unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer formellen Beschwerde nach § 6.
- (3) Alle Beratungsgespräche sind streng vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, wobei hierbei die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person/en besonders zu beachten sind.

## 6 Beschwerderecht und Beschwerdekommission

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieser Richtlinie (§ 1 Abs. 1) erfassten Personen, die sich im sachlichen Geltungsbereich (vgl. § 1 Abs. 2) der Richtlinie benachteiligt, diskriminiert oder von Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt betroffen sehen, haben das Recht sich bei der Beschwerdekommission zu beschweren. Die Beschwerdekommission der NORDAKADEMIE ist somit zuständig für Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und für Beschwerden nach dieser Richtlinie. Es ist zu gewährleisten, dass durch die berechnigte Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen.
- (2) Die Beschwerdekommission der NORDAKADEMIE ist eine Kommission, die sich aus 5 Mitgliedern zusammensetzt. Je ein Mitglied vertritt den Vorstand, den Kanzler, die Professor:innenschaft, die Studierenden sowie die Mitarbeitenden aus der Verwaltung. Die Vertreter der die Professor:innenschaft, der Studierenden sowie die Vertreter der Mitarbeitenden, werden vom Senat für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Feste Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragten. Sie nehmen beratend an den Sitzungen der Beschwerdekommission teil. Bei der Besetzung der Kommission ist eine angemessene Geschlechterverteilung anzustreben.
- (3) Betroffene Personen können keine Mitglieder der Beschwerdekommission sein.

## 7 Beschwerdeverfahren

- (1) Eine an die Beschwerdekommission der NORDAKADEMIE gerichtete Beschwerde soll die nachstehenden Informationen enthalten:
  - a. Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
  - b. Beteiligte Personen
  - c. Zeug:innen und Beweise, soweit vorhanden
  - d. Vermerk über bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen
  - e. Weitere Personen, die über den Vorfall bereits informiert sind
- (2) Nach Eingang einer Beschwerde unternimmt die Beschwerdekommission die erforderlichen Schritte, um den Sachverhalt aufzuklären, sie hört die betroffenen Personen an und dokumentiert den Ablauf des Verfahrens. Das Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person/Personen ist zu beachten. Die Beschwerdekommission teilt dem Präsidium das Ergebnis ihrer Ermittlungen mit und kann Vorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreiten, ggf. auch hinsichtlich zu ergreifenden Maßnahmen und Sanktionen.
- (3) Das Präsidium entscheidet auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdekommission über den Fortgang bzw. die Einstellung des Verfahrens und erforderlichenfalls über zu treffenden Maßnahmen bzw. Sanktionen gemäß § 8 und leitet diese ein. Für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen ein oder mehrere Mitglieder des Präsidiums richtet, entscheidet der für das Präsidium zuständige Vorstand der NORDAKADEMIE. Für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands richtet, entscheidet der für den Vorstand zuständige Aufsichtsrat der NORDAKADEMIE.
- (4) Die Beschwerdekommission informiert die beteiligten Personen (Beschwerdeführer und Beschuldigte) über das Ergebnis des Verfahrens. Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben ebenfalls unberührt.
- (5) Das Beschwerdeverfahren schränkt die Handlungsmöglichkeiten der NORDAKADEMIE, beispielsweise in arbeitsrechtlicher oder in strafrechtlicher Hinsicht, in keiner Weise ein.

## 8 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Sofern ein Verstoß gegen diese Richtlinie festgestellt wird, wird die NORDAKADEMIE, sofern möglich und erforderlich, angemessene Maßnahmen ergreifen, um weitere Verstöße gegen diese Richtlinie zu unterbinden.
  
- (2) Die vorgenannten Maßnahmen können auch Sanktionscharakter haben. Art und Ausmaß der Maßnahmen sind abhängig von der Schwere des Verstoßes, der Schwere der Folgen des Verstoßes sowie von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Stellung der beschuldigten Person. Unter anderem kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
  - a. Einfache Maßnahmen
    - i. Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
    - ii. Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der/dem Vorgesetzten und der beschuldigten Person unter Verweis auf das Verbot von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt
  - b. Formelle Maßnahmen
    - i. Formelles Dienstgespräch
    - ii. Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
    - iii. Schriftliche Abmahnung
    - iv. Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der beschuldigten Person) an einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere Lehrveranstaltung
  - c. Sanktionen
    - i. Ausschluss von Lehrveranstaltungen
    - ii. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule
    - iii. Entzug eines Lehrauftrages
    - iv. (eingeschränktes oder befristetes) Hausverbot
    - v. Exmatrikulation
    - vi. Fristgerechte oder fristlose Kündigung
    - vii. Strafanzeige

## 9 Bekanntgabe und Inkrafttreten

- (1) Die Richtlinie wird auf der Webseite der NORDAKADEMIE veröffentlicht und allen Hochschulangehörigen in geeigneter Weise bekannt gegeben.
  
- (2) Die Richtlinie tritt an dem Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

NORDAKADEMIE  
Hochschule der Wirtschaft  
Köllner Chaussee 11  
25337 Elmshorn

Tel.: 04121 4090-0

info@nordakademie.de  
**nordakademie.de**



Stand: 09/2025, Änderungen vorbehalten.