

AMTLICHE MITTEILUNG

Nr.: 1074

Veröffentlicht am: 10.08.2025

Richtlinie der Hochschule RheinMain zum
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Herausgeber:

Präsidentin
Hochschule RheinMain
Postfach 3251
65022 Wiesbaden

Redaktion:

Abteilung VIII
Markus Voigt
E-Mail: markus.voigt@hs-rm.de

Inhaltlich Verantwortlich:

Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZAS) & Referent:in Antidiskriminierung
Kathrin Peltz
E-Mail: kathrin.peltz@hs-rm.de

BEKANNTMACHUNG

Nach § 1 der Satzung der Hochschule RheinMain zur Bekanntmachung ihrer Satzungen vom 04. Juni 2013 (StAnz. vom 29.7.2013, S. 929) wird die Richtlinie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Hochschule RheinMain hiermit bekanntgegeben.

Wiesbaden, 10.08.2026

Prof. Dr. Eva Waller
Präsidentin

RICHTLINE DER HOCHSCHULE RHEINMAIN ZUM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

RICHTLINIE DER HOCHSCHULE RHEINMAIN ZUR ANWENDUNG DER DISKRIMINIERUNGSVERBOTE DES ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGS- GESETZES FÜR ALLE MITGLIEDER UND ANGEHÖRIGEN DER HOCHSCHULE, INSBESONDERE FÜR STUDIERENDE

Das Präsidium der Hochschule RheinMain hat am 14.07.2026 im Benehmen mit dem Senat die aktualisierte Richtlinie der Hochschule RheinMain zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erlassen.

§ 1 PRÄAMBEL

Die Hochschule RheinMain setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, natio-ethno-kultureller Herkunft, Aussehen, Alter, Klasse, Behinderung, einer psychischen oder chronischen Erkrankung, Religion oder Weltanschauung beeinträchtigt, benachteiligt oder belästigt wird.

Alle Mitglieder, Angehörige und Studierende der Hochschule RheinMain wirken auf einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang sowie auf eine gute Studien- und Arbeitsatmosphäre hin und reagieren unverzüglich in Fällen von unangemessenem Verhalten und Diskriminierung. Persönlichkeitsrechte und individuelle Grenzen werden an der Hochschule RheinMain respektiert und gewahrt.

§ 2 ZIEL

Die Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der Hochschule und hat zum Ziel, ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche Tätigkeit zu ermöglichen. Sie fördert den Abbau bestehender Benachteiligungen für Mitglieder, Angehörige und Studierende der Hochschule und eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht, verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen und ermöglicht die Sanktion diskriminierenden Verhaltens.

§ 3 ANWENDUNGSBEREICH

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Möglichkeiten übernimmt die Hochschule RheinMain die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in den Absätzen (4) und (5) genannten Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, sexueller Orientierung, rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, natio-ethno-

- kultureller Herkunft, Aussehen, Klasse, Alter, Behinderung, einer psychischen oder chronischen Erkrankung, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.
- (2) Die Richtlinie findet keine Anwendung, soweit das AGG unmittelbar gilt.
 - (3) Soweit offenkundig andere gesetzliche Verfahren oder hochschulinterne Ordnungsverfahren, insbesondere beamten- bzw. disziplinar-, straf- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, in Betracht kommen, sind diese insbesondere vor dem Hintergrund der damit verbundenen Interessenskollisionen vorrangig anzuwenden. Richtet sich der Diskriminierungsvorwurf gegen Studierende, ist zusätzlich die Satzung zur Regelung von Ordnungsverstößen an der Hochschule RheinMain in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.
 - (4) Im Übrigen gilt diese Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 37 HessHG in seiner aktuellen Fassung.
 - (5) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligung von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände (insbesondere solche, die in einem Vertragsverhältnis zur Hochschule RheinMain stehen), wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. (4) gehört.

§ 4 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

- (1) Das Verbot der Benachteiligung umfasst insbesondere die folgenden, teilweise auch in § 3 AGG genannten Formen:
 - 1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
 - 2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in der Präambel 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 der Präambel 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.
 - 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 pornografischen 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 der Präambel genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine andere Person zu einem Verhalten auffordert, dass zu einer diskriminierenden Benachteiligung einer dritten Person führt.
- (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 der Präambel genannten Gründe stehen. Die Belästigung kann u. a. durch Bilder, Aushänge und dergleichen, durch Gesten und körperliche Übergriffe erfolgen. Sie kann auch auf den Social-Media-Kanälen der Hochschule oder den Kommunikations- und Lernplattformen der Hochschule stattfinden.
- (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.

§ 5 BENACHTEILIGUNGSVERBOT

- (1) Personen im Sinne des § 2 Abs. (4) und (5) dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in der Präambel genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in der Präambel genannten Grundes oder mehrerer Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. (1) verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Abs. 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen. Vorrangig sind diesbezüglich aber die unter § 2 Abs. (3) genannten Verfahren maßgebend.

§ 6 PRÄVENTION

- (1) Die Hochschule ergreift präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen wegen eines in der Präambel genannten Grundes zu verhindern.
- (2) Zu den präventiven Maßnahmen gehören unter anderem:
 - Informations- und Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule
 - Entwicklung eines Awareness-Konzeptes mit Leitfaden für (Lehr)-Veranstaltungen der Hochschule

- Sicherheitsbegehungen an den Standorten, insbesondere zur Gewährleistung von Barrierefreiheit
- Regelmäßige Kommunikation zu Unterstützungsmaßnahmen, -leistungen und -angeboten
- Neu eingeschriebenen Studierenden sowie neu eingestellten Beschäftigten und neu berufenen haupt- oder nebenamtlich Lehrenden wird bei der Einschreibung bzw. Einstellung/Berufung ein Exemplar des Schutzkonzeptes und dieser Richtlinie ausgehändigt
- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule.

§ 7 ANTIDISKRIMINIERUNGSBEAUFTRAGTE:R

- (1) Zur Gewährleistung der Ziele dieser Richtlinie (§ 1) bestellt die Hochschule eine:n Antidiskriminierungsbeauftragte:n, die:der nicht an Weisungen gebunden ist, sowie eine Stellvertretung.
- (2) Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte ist über Angelegenheiten, die mit ihrer:seiner Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten. Sie:er wirkt darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Antidiskriminierung beachtet.
- (3) Sie:er ist Ansprechperson für Aspekte eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen und wissenschaftlichen Tätigkeit sowie Ansprechperson für den Abbau bestehender Benachteiligungen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.
Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte agiert unabhängig und ist in ihrem:seinem Amt weisungsungebunden, um eine objektive und unbeeinflusste Wahrnehmung ihrer:seiner Aufgaben zu gewährleisten.
Für ihre:seine Tätigkeit ist ihr:ihm der Zugang zu den notwendigen Ressourcen und Informationen zu gewähren. Bei der Erfüllung ihrer:seiner Aufgaben wird sie:er durch die zentrale Antidiskriminierungsstelle unterstützt. Gemeinsam bilden sie das Antidiskriminierungsteam der Hochschule RheinMain.
- (4) Bei der Bestellung ist ein Interessenwiderstreit den sonstigen dienstlichen Aufgaben auszuschließen. Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte und ihre:seine Stellvertretung dürfen keiner Personalvertretung angehören. Sie müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.
- (5) Die Bestellung erfolgt durch die:den Präsident:in mit Zustimmung des Präsidiums aufgrund einer internen Ausschreibung unter Beachtung der Vorgaben des Abs. (4). Zur Bestellung ist die Zustimmung der zu bestellenden Personen erforderlich. Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Stellvertretung werden für vier Jahre bestellt. Im Einvernehmen mit der jeweiligen zu bestellenden Person kann die Bestellung für weniger als vier Jahre erfolgen. Mit Zustimmung der jeweiligen zu bestellenden Person sind Verlängerungen der Bestellung um jeweils bis zu vier Jahre möglich.

- (6) Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Stellvertretung können nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung ihrer gesetzlichen Befugnisse von dieser Funktion abberufen werden. Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.
- (7) Die Bestellung zur:zum Antidiskriminierungsbeauftragten bzw. zur Stellvertretung erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle, den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand, bei der Wahl in eine Personalvertretung oder durch Rücktritt.

§ 8 ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN

- (1) Die Hochschule hat für Personen mit Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Aufgabe der zentralen Antidiskriminierungsstelle ist die Entgegennahme und Bündelung von Hinweisen von Personen mit Diskriminierungserfahrungen sowie die weitere Begleitung des Verfahrens gemäß § 8.
- (2) Die Hochschule stellt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2 Abs. (4) und (5), die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Anlauf- und Beratungsstellen zur Verfügung. Ihre Aufgabe ist die Beratung und Begleitung Betroffener, falls nötig, auch im Rahmen eines ggf. durchgeführten Beschwerdeverfahrens. Sie verweisen, soweit erforderlich, auch auf externe Beratungsstellen. Die Personen der Anlaufstellen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Die jeweils zuständigen Anlaufstellen können der Homepage der Hochschule entnommen werden.
- (3) Das Personal dieser Anlauf- und Beratungsstellen wird bei Bedarf nach angemessenen Standards entsprechend geschult.
- (4) Die Anlauf- und Beratungsstellen haben sich in regelmäßigen Abständen (min. einmal pro Jahr) über ihre Tätigkeiten und die Beratungsaktivitäten anonymisiert auszutauschen; sie verweisen Ratsuchende an die jeweils fachlich geeignete Anlauf- bzw. Beratungsstelle.
- (5) Die betroffene Person kann die Unterstützung der Anlauf- bzw. Beratungsstelle zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen. Die Angabe von Klarnamen ist aber spätestens dann erforderlich, wenn das offizielle Beschwerdeverfahren nach § 10 betrieben werden soll.
- (6) Die Anlauf- und Beratungsstellen können mit Zustimmung der Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn, dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht möglich.
- (7) Es ist sicherzustellen, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

§ 9 BESCHWERDEWEG (2-STUFIGES VERFAHREN)

- (1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2 Abs. (4) und (5), die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, haben das Recht, einen entsprechenden Diskriminierungsfall zu melden. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Rechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer:innen der betroffenen Person und Zeug:innen.
- (2) Die Hochschule RheinMain sieht bei Diskriminierungsfällen ein gestuftes Schutz- und Interventionskonzept vor. Ziel hiervon ist, entsprechende Fälle zunächst gemeinsam mit der zentralen Antidiskriminierungsstelle in einer ersten Stufe durch ein Klärungsverfahren im gemeinsamen Einverständnis zu lösen.
- (3) Soweit ein Diskriminierungsfall nach § 2 Abs. (4) oder (5) nicht innerhalb der ersten Stufe (vgl. Abs.(2)) ausgeräumt werden kann oder soweit eine Lösung auf der ersten Stufe von Beginn an nicht zielführend erscheint, kann die zentrale Antidiskriminierungsstelle im Einvernehmen mit der betroffenen Person Beschwerde (§ 10) bei der Beschwerdestelle erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einleiten.
- (4) Für offizielle Beschwerden ist das Justizariat zuständig. Es übernimmt die Funktion der Beschwerdestelle.

§ 10 SUBSIDIARITÄT

Wenn während des Verfahrens festgestellt wird, dass arbeits-, dienst-, ordnungs- oder strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden können, sind die entsprechenden Verfahren unverzüglich einzuleiten. Während dieser Verfahren wird das Verfahren bei der zentralen Antidiskriminierungsstelle bzw. das Beschwerdeverfahren ausgesetzt. Es wird nur fortgesetzt, wenn die jeweilige Maßnahme nicht durchgeführt wurde. Andernfalls wird das Beschwerdeverfahren eingestellt.

§ 11 OFFIZIELLES BESCHWERDEVERFAHREN

- (1) Über die Einleitung der Beschwerde wird die:der Antidiskriminierungsbeauftragte informiert und die zentrale Antidiskriminierungsstelle leitet den gesamten Vorgang, inklusive des vollständigen von ihr ermittelten Sachverhalts (unter Angabe aller beteiligten Personen sowie Zeug:innen), aller eingeholten Stellungnahmen und sonstigen Unterlagen und Dokumente an die Beschwerdestelle weiter. Bei der Weiterleitung soll die zentrale Antidiskriminierungsstelle auch einen Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise machen.
- (2) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert.
- (3) Die Beschwerdestelle kann, soweit sie dies für erforderlich hält, weitere Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung ergreifen und insbesondere auch die Beteiligten erneut anhören, weitere Personen befragen und interne und externe Beratungsstellen hinzuziehen. Dies kann sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form erfolgen.

- (4) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.
- (5) Die Beschwerdestelle dokumentiert den festgestellten Sachverhalt, teilt der:dem Präsident:in über die:den Kanzler:in (soweit sich das Verfahren gegen Beschäftigte richtet) das Ergebnis der rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (6) Die:der Präsident:in entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Maßnahmen oder Sanktionen gem. § 11 dieser Richtlinie.
- (7) Die Beschwerdestelle informiert die Parteien und die zentrale Antidiskriminierungsstelle über das Ergebnis des Verfahrens und das weitere Vorgehen.

§ 12 MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

- (1) Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.
- (2) Welche Maßnahmen und ggf. Sanktionen diesbezüglich – unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes – in Betracht kommen, hängt vom Einzelfall sowie davon ab, in welcher dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position sich die:der Beschwerdegegner:in befindet. In Betracht kommen etwa:
 - Persönliches Gespräch
 - Ausspruch einer mündlichen Ermahnung oder die Erteilung einer schriftlichen Rüge
 - Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule
 - Ausschluss von der Teilnahme an einer oder mehreren Lehrveranstaltungen
 - Ausspruch eines generellen oder auf Teile beschränkten Betretungsverbot (Hausverbot) für die Räumlichkeiten der Hochschule bzw. das Hochschulgelände
 - Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener IT-Systeme
 - Beendigung des Vertrages bzw. der Zusammenarbeit (z. B. bei nebenberuflichen Lehrkräften, Honorarkräften, Werkvertragsnehmer:innen oder Dienstleister:innen)
 - Dienstgespräch
 - Entzug von Lehraufträgen
 - Einvernehmliche Umsetzung an einen anderen Tätigkeitsort

§ 13 BERICHTSWESEN UND EVALUATION

- (1) Die zentrale Antidiskriminierungsstelle berichtet mindestens einmal jährlich dem Präsidium und dem Senat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und – in anonymisierter Form – über konkrete Diskriminierungsfälle und erstellt hierzu einen Report, welcher statistisch aufbereitet Informationen über Diskriminierungsfälle und deren Bearbeitung systematisch zusammenfasst.

- (2) Die zentrale Antidiskriminierungsstelle stellt, unabhängig von dem in § 7 genannten, einen – mindestens einmal jährlichen – Austausch zwischen Beschwerdestelle, den übrigen Anlauf- und Beratungsstellen und Interessenvertretungen (u. a. Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Fachschaftsräte) sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.
- (3) Die Richtlinie sowie das ihr zugrunde liegende Schutz- und Interventionskonzept werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf überarbeitet. Ein entsprechender Bedarf wird auch im Rahmen der Austauschtreffen gemäß Abs. (2) eruiert.
- (4) Die zentrale Antidiskriminierungsstelle entwickelt unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus den Anlauf- und Beratungsstellen einen Katalog von u. a. Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, der spätestens alle zwei Jahre evaluiert und ggf. weiterentwickelt wird. Dieser umfasst Maßnahmen, Zuständigkeiten sowie die Zeitpläne zur Umsetzung.

§ 14 AUFHEBUNGEN

Die Amtliche Mitteilung Nr. 647 wird aufgehoben.

§ 15 INKRAFTTRETEN

- (1) Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule RheinMain in Kraft.
- (2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellte Antidiskriminierungsbeauftragte bleibt bis zum regulären Ablauf ihrer Amtszeit im Amt. Die Bestellung der in (1) vorgesehenen Stellvertretung erfolgt unverzüglich nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie. Die erste Amtszeit der Stellvertretung richtet sich nach der verbleibenden Amtszeit der Antidiskriminierungsbeauftragten.