

AMTLICHE MITTEILUNG

Nr.: 1075

Veröffentlicht am: 10.08.2026

Schutz- und Interventionskonzept der Hochschule
RheinMain

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 das Schutz- und Interventionskonzept der Hochschule RheinMain hiermit bekanntgegeben.

Wiesbaden, 10.08.2026

Prof. Dr. Eva Waller
Präsidentin

SCHUTZ- UND INTERVENTIONSKONZEPT DER HOCHSCHULE RHEINMAIN

Das Präsidium der Hochschule RheinMain hat am 14.07.2026 im Benehmen mit dem Senat das Schutz- und Interventionskonzept der Hochschule RheinMain erlassen.

ZUSAMMENFASSUNG

Mitglieder und Angehörige sowie Dritte können mögliche Diskriminierungserfahrungen an der HSRM mit den genannten Anlauf- und Beratungsstellen der HSRM besprechen. Diese beraten und informieren sowohl inhaltlich als auch zum möglichen Beschwerdeweg, den man HSRM-intern beschreiten kann. Die Anlauf- und Beratungsstellen begleiten eine Person mit Diskriminierungserfahrungen (PmD), sofern gewünscht auch bei dem nächstmöglichen Schritt zur zentralen Antidiskriminierungsstelle (ZAS) und stehen der PmD über den kompletten Beschwerdeweg hinweg beratend zur Seite.

Es ist auch möglich, sich direkt an die ZAS zu wenden und eine Diskriminierungserfahrung vorzubringen. Die Anlauf- und Beratungsstellen sowie die ZAS agieren in jedem Verfahrensstadium nur im Einverständnis/Auftrag mit der Person mit Diskriminierungserfahrung. Es besteht ein zweistufiges Verfahren:

- **Stufe 1:** Es wird ein Klärungsverfahren eingeleitet, um Vorfälle im gemeinsamen Einverständnis zu lösen und ein respektvolles weiteres Miteinander zu ermöglichen.
- **Stufe 2:** Ist das Klärungsverfahren in Stufe 1 nicht erfolgreich, leitet die ZAS im Einvernehmen mit der PmD das offizielle Beschwerdeverfahren ein und gibt die Beschwerde samt Dokumentation zu bisherigen Aktivitäten und möglichen weiterführenden Maßnahmenvorschlägen an die Beschwerdestelle¹ weiter.

ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN

Die Hochschule stellt für Personen mit Diskriminierungserfahrung niedrigschwellige Beratungsangebote zur Verfügung.

Als Anlauf- und Beratungsstellen in Diskriminierungsfällen fungieren:

- Zentrale Antidiskriminierungsstelle – ZAS (Studierende und Beschäftigte)
- Antidiskriminierungsbeauftragte:r nach HessHG (Studierende und Beschäftigte)
- Zentrale und dezentrale Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte (Studierende und Beschäftigte)
- Ansprechperson für von Antisemitismus Betroffene (Studierende und Beschäftigte)
- FeedbackPLUS (Studierende und Beschäftigte)

¹ Beschwerdestelle ist gemäß AGG-Richtlinie der Hochschule RheinMain das Justizariat.

- Zuständige Stellen des AStA (Studierende)
- Zentrale Studienberatung (Studierende)
- Beauftragte für Studieninteressierte/Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (Studierende)
- Antidiskriminierungsbeauftragte:r nach AGG (Beschäftigte)
- Konfliktbeauftragte (Beschäftigte)
- Personalräte (Beschäftigte)
- Schwerbehindertenvertretung (Beschäftigte)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (Auszubildende)
- Ggf. weitere, durch den:die Präsident:in zu benennende Beauftragte

Die Anlauf- und Beratungsstellen fungieren als Erstanlaufstellen. Sie klären den Beratungsbedarf, führen eine vertrauliche Erstberatung durch und informieren über die Möglichkeiten der Unterstützung sowie die Rechte der Betroffenen, d.h. über die Arbeit der ZAS und den offiziellen Beschwerdeweg der HSRM. Im Einvernehmen mit der PmD können sie erste Schritte zur Intervention einleiten (z. B. Gespräche mit den Beteiligten). Sofern von der PmD gewünscht, stehen sie über den kompletten Beschwerdeweg hinweg beratend zur Seite. Darüber hinaus verweisen diese, soweit erforderlich, auch auf externe Beratungsstellen.

Die Personen der Beratungs- und Anlaufstellen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Alle Fälle werden von den Anlauf- und Beratungsstellen mindestens in anonymisierter bzw. pseudonymisierter Form gemäß der formalen Dokumentationsvorlage an die ZAS zu Zwecken des Reportings weitergeleitet.

Die PmD kann dieses Angebot der Beratungs- und Anlaufstellen zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einbezug einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen. Die Angabe von Klarnamen ist spätestens dann erforderlich, wenn offizielle Schritte oder weitere Maßnahmen ergriffen werden sollen. Sie erfolgt ausschließlich im Einvernehmen mit der Person mit Diskriminierungserfahrung.

Die Anlauf- und Beratungsstellen werden geschult, damit sie die Beratung der Komplexität der Sachlage entsprechend gewährleisten können. Diese Schulung wird vom Diversity- und Antidiskriminierungsteam der Hochschule gewährleistet.

ZENTRALE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE (ZAS)

Die Hochschule hat für Personen mit Diskriminierungserfahrungen (PmD) im Anwendungsbereich der Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz-Richtlinie (AGG-Richtlinie) eine zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZAS) eingerichtet. Durch die zentrale Antidiskriminierungsstelle sollen PmD ermutigt werden, Übergriffe anzuzeigen, wobei die ZAS die Möglichkeit bietet, im Zuge einer Kontextklärung ein Klärungsverfahren zu führen, bevor es zur Erhebung einer Beschwerde gemäß AGG-Richtlinie kommt.

Die ZAS hat ein vertieftes Wissen über den Themenkomplex Antidiskriminierung und wird speziell geschult. Diese Schulung wird vom Diversity- und Antidiskriminierungsteam organisiert und gewährleistet.

Die ZAS ist der:dem Antidiskriminierungsbeauftragten zugeordnet und nimmt neben den Anlauf- und Beratungsstellen sowie anderen Vertrauenspersonen Hinweise von PmD unmittelbar entgegen. Die ZAS steht der PmD für eine vertrauliche Beratung zur Verfügung. Im Einvernehmen mit der PmD kann die ZAS mit den in einem Fall beteiligten Personen in einer ersten Stufe ein Klärungsverfahren einleiten und unterstützt ggf. bei dessen Umsetzung. Dies kann unter Hinzuziehung eines von der ZAS zur Bearbeitung des konkreten Falles eingesetzten Teams erfolgen. Das Team wird den Bedarfen des Falls entsprechend aus dem Pool der Anlauf- und Beratungsstellen zusammengesetzt.

Die ZAS informiert den:die Antidiskriminierungsbeauftragte:n über aktive Diskriminierungsfälle.

PROZESSBEGLEITUNG/BESCHWERDEWEG

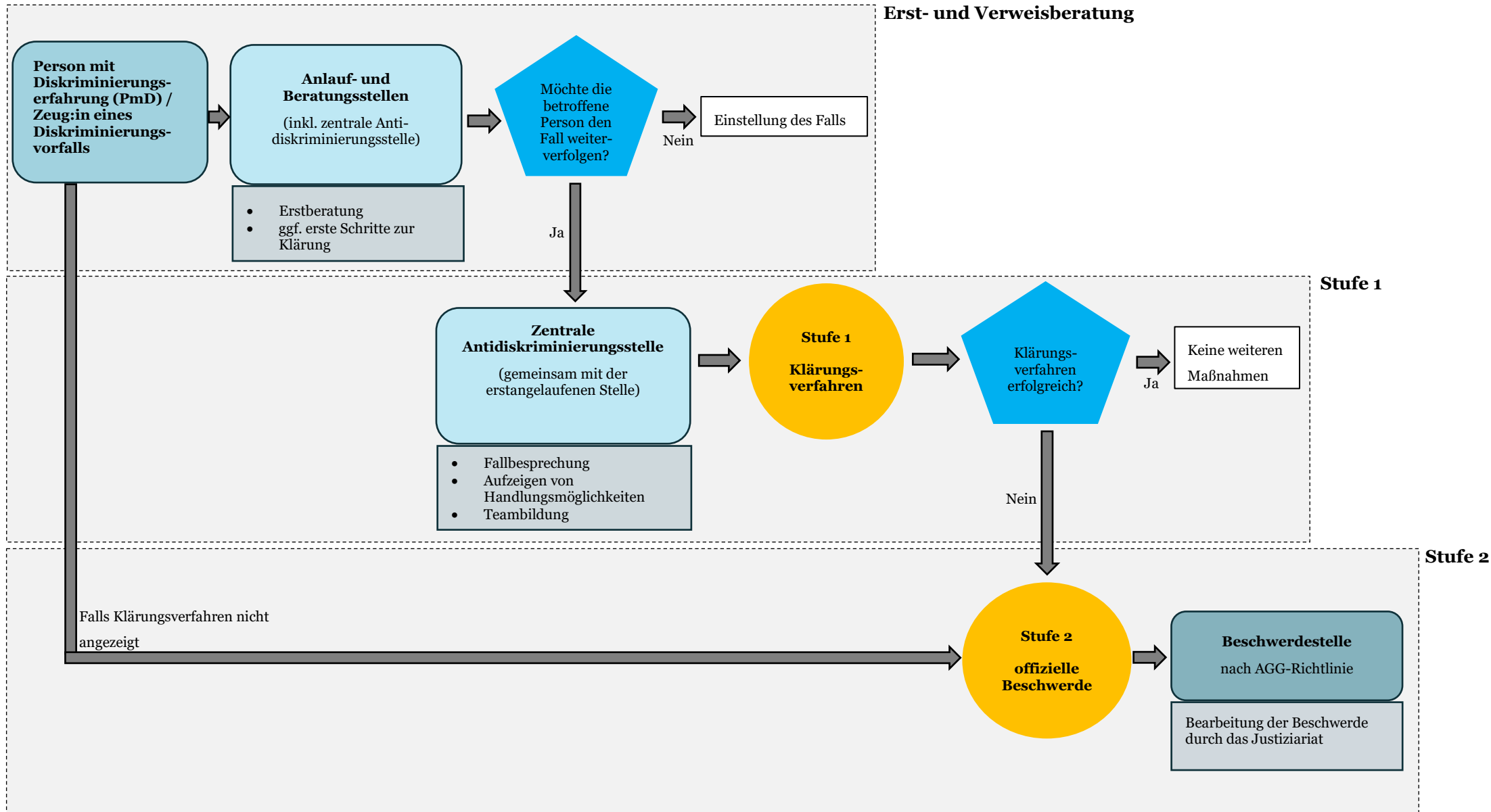
Seitens der Hochschule drohen der PmD keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile. Gleiches gilt für Unterstützer:innen der betroffenen Person und Zeug:innen. Alle von der ZAS vorgenommenen Schritte erfolgen im Einvernehmen mit der PmD. Sämtliche Fälle, die bei der ZAS eingebracht werden, werden unabhängig vom Ausgang der Verfahren in anonymisierter bzw. pseudonymisierter Form systematisch dokumentiert.

Die ZAS nimmt nach Eingang des Falls eine erste Einschätzung vor. Soweit hiernach oder zu einem späteren Zeitpunkt deutlich wird, dass andere gesetzliche Verfahren, insbesondere beamten- bzw. disziplinar-, straf- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, in Betracht kommen und damit der Anwendungsbereich der AGG-Richtlinie nicht eröffnet ist, leitet die ZAS den Fall an das Justizariat gemeinsam mit einem Vorschlag zur weiteren Verfahrensweise weiter.

Im Weiteren gliedert sich die Arbeit in ein zweistufiges Verfahren. Es ist möglich, dass die Arbeit der ZAS nach Stufe 1 beendet ist. Die Stufe 2 stellt die Einleitung des offiziellen Beschwerdewegs nach AGG dar.



Prozessbegleitung / Beschwerdeweg



STUFE 1: KLÄRUNGSVERFAHREN

Bei psychischen Belastungen der Beteiligten verweist die ZAS unabhängig von der weiteren Bearbeitung der Angelegenheit an interne oder externe Beratungsstellen.

Nach einer ersten Einordnung der Sachlage stimmt die ZAS mit der falleinbringenden Person das weitere Vorgehen ab. Ziel ist es, durch ein Klärungsverfahren den vorliegenden Fall zu lösen und auf eine gütliche Einigung im respektvollen Miteinander zwischen den Parteien hinzuwirken. Dies kann unter Hinzuziehung und Mitwirkung des eingesetzten Teams geschehen und insbesondere erfolgen durch:

- vertrauliches Gespräch mit der falleinbringenden Person bzw. der PmD
- vertrauliches Gespräch mit der/den als diskriminierend wahrgenommenen Person/Personen
- gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten
- ggf. Einbezug der:des Vorgesetzten der als diskriminierend wahrgenommenen Person/Personen

Die ZAS dokumentiert und protokolliert die Fälle. Sie kann das Justizariat beratend hinzuziehen.

Kann ein Vorgang innerhalb der ersten Stufe abgeschlossen werden, sodass keine Einleitung eines Beschwerdeverfahrens notwendig wird, werden die vorhandenen Daten und Unterlagen zu dem Fall für die Dauer von fünf Jahren bei der ZAS aufbewahrt und zu Zwecken des Reportings und der Berichterstattung an den Senat und die Hochschulleitung vollständig anonymisiert.

Kann ein Fall für die einbringende Person im Klärungsverfahren nicht zufriedenstellend gelöst werden, besteht die Möglichkeit, ein offizielles Beschwerdeverfahren nach AGG-Richtlinie einzuleiten.

STUFE 2: OFFIZIELLES BESCHWERDEVERFAHREN

Ist eine einvernehmliche und gemeinsame Lösung zwischen den Beteiligten nicht möglich, nicht angezeigt oder gewünscht, kann die PmD Beschwerde einlegen. Hierzu wird der Fall von der ZAS in Abstimmung mit der PmD an die Beschwerdestelle (Justizariat) weitergeleitet, um ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Dazu wird der gesamte Vorgang gemeinsam mit allen zugehörigen Unterlagen an die Beschwerdestelle weitergegeben. Bei der Weiterleitung ist die zentrale Antidiskriminierungsstelle dazu angehalten, einen Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise zu machen. Über Maßnahmen und eventuelle Sanktionen entscheidet die:der Präsident:in. Über jedes eingeleitete Beschwerdeverfahren wird die:der Antidiskriminierungsbeauftragte informiert.

BERICHTSWESEN UND EVALUATION

Zur systematischen Erfassung und Auswertung werden von der ZAS alle Fälle systematisch anonymisiert dokumentiert. Zur systematischen Dokumentation wird ein einheitliches Dokumentationssystem erarbeitet und für die Anlauf- und Beratungsstellen bereitgestellt. Basierend auf den Dokumentationen werden anonymisierte Statistiken sowie ein anonymisierter Report erstellt, in welchem alle bei den Anlauf- und Beratungsstellen gemeldeten Fälle und formalen Beschwerdeverfahren sowie ergriffenen Maßnahmen aufbereitet und zusammengefasst werden. Die ZAS stellt mindestens einmal jährlich dem Senat und der Hochschulleitung den Report vor und berichtet über die Erfüllung ihrer Aufgaben. Über das Reporting hinaus dienen die statistischen Auswertungen dazu, Risikobereiche zu identifizieren, und werden bei der Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen hinzugezogen. Um Wirksamkeit, Akzeptanz und Optimierungspotenziale zu erfassen, findet zudem eine begleitende Evaluation der mit dem Schutz- und Interventionskonzept einhergehenden Maßnahmen statt. Gemeinsam mit der Überprüfung der AGG-Richtlinie wird auch das Schutz- und Interventionskonzept regelmäßig evaluiert.

PRÄVENTION/SENSIBILISIERUNG

Prävention und Sensibilisierung bilden einen wesentlichen Bestandteil von Antidiskriminierungsarbeit. Ziel ist die umfassende Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und -mitglieder für Diskriminierung. Durch Informationsveranstaltungen, Workshops und Schulungen sollen Studierende, Mitarbeitende und Lehrende zu den Themenfeldern Antidiskriminierung und Diversität sensibilisiert werden, um diskriminierende Verhaltensweisen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Neben dem Angebot von Veranstaltungen werden Materialien, wie etwa ein Awareness-Konzept für (Lehr-) Veranstaltungen an der Hochschule erarbeitet und bereitgestellt. Die Organisation und Umsetzung entsprechender Veranstaltungen sowie die Erarbeitung entsprechender Materialien obliegt dem Diversity- und Antidiskriminierungsteam.

EXTERNE/INTERNE VERNETZUNG

Eine Vernetzung mit externen Akteur:innen ist wichtig, um über gemeinsame Maßnahmen spezialisiertes Fachwissen einbeziehen zu können sowie um bei Verweisberatungen auf bestehende Kontakte zurückgreifen zu können. Zusätzlich werden punktuelle Kooperationen mit externen (Beratungs-)Stellen angestrebt. Über die Zusammenarbeit mit Akteur:innen aus der Region wird zudem der gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschule Rechnung getragen.

Durch eine interne Vernetzung der Anlauf- und Beratungsstellen soll die Antidiskriminierungsarbeit gebündelt und Synergien geschaffen werden. Die interne Vernetzung ist zudem essenziell, um intersektionellen Formen von Diskriminierung begegnen zu können. Um

Vernetzungsstrukturen zu etablieren und aufrechtzuerhalten, findet mindestens einmal im Jahr ein Vernetzungstreffen der Anlauf- und Beratungsstellen statt, welches von der ZAS organisiert wird.

AUSTAUSCH DER ANLAUFSTELLEN UNTEREINANDER ERMÖGLICHEN

Der Austausch von Anlauf- und Beratungsstellen etwa in Form der kollegialen Fallberatung stellt eine wertvolle Möglichkeit dar, die Qualität der Beratungsangebote kontinuierlich zu verbessern. Durch das Teilen von Erfahrungen und Herausforderungen wird ein gemeinsames Lernen und eine Reflexion über die eigene Praxis gefördert. Ein entsprechender Austausch über Fälle wird in anonymisierte Form ermöglicht.

SCHULUNG DER ANLAUF-/BERATUNGS- UND SONSTIGEN STELLEN

Um eine qualitativ hochwertige Unterstützung für Betroffene von Diskriminierung zu gewährleisten, wird den Anlauf/Beratungs- und sonstigen Stellen, die als Ansprechpartner:innen für PmD in Betracht kommen, Schulungen zu relevanten Themenbereichen wie etwa Beratungskompetenz angeboten. Diese Schulungen werden vom Diversity- und Antidiskriminierungsteam organisiert und gewährleistet.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Rahmen des Schutz- und Interventionskonzepts nimmt die Öffentlichkeitsarbeit eine wesentliche Stellung ein. So wird einerseits durch strategisch geplante Informationskampagnen und Fachveranstaltungen, das Bewusstsein für Diskriminierungsthemen geschärft. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, das Schutz- und Interventionskonzept für Betroffene sichtbar zu machen, um sicherzustellen, dass sie über die vorhandenen Anlauf- und Beratungsstellen sowie Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind. Eine entsprechende Öffentlichkeitsstrategie wird von der zentralen Antidiskriminierungsstelle erarbeitet und koordiniert.

AKTUELLE INTERNE SATZUNGEN UND REGELUNGEN

umfassen u. a.:

- [Grundordnung der Hochschule RheinMain](#)
- [Leitbild und Strategien der Hochschule RheinMain](#)
- [Hausordnung der Hochschule RheinMain](#)
- [Dienstvereinbarung über Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz der Hochschule RheinMain](#)
- [Integrationsvereinbarung der Hochschule RheinMain](#)
- [Kodex für gutes Arbeiten an hessische Hochschulen](#)
- [Satzung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche der Hochschule RheinMain](#)
- [Satzung zum Verfahren von FeedbackPLUS – Dein Raum für Feedback und Ideen](#)
- [Satzung zur Regelung von Ordnungsverstößen an der Hochschule RheinMain](#)
- [Regeln für die Nutzung von Global Blubber](#)

INKRAFTTRETEN

Diese Regelung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.