

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Ri-AGG-UE)

in der Fassung vom 25. Juni 2020

Aufgrund des § 29 Abs. 1 S. 4 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149) zuletzt geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731, 794) in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) hat das Präsidium der Universität Erfurt am 27. Mai 2020 die folgende Richtlinie beschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	2
§ 1 Grundsätze	2
§ 2 Anwendungsbereich.....	2
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	3
§ 4 Pflichten der Universität und Verantwortung von Vorgesetzten, Forschenden und Lehrenden	4
§ 5 Beratung und Beschwerdeverfahren	4
§ 6 Nichtförmliches Verfahren: Beratung und Unterstützung.....	4
§ 7 Beschwerderecht.....	5
§ 8 Förmliches Beschwerdeverfahren.....	5
§ 9 Abhilfe und Sanktionen.....	6
§ 10 Aufklärung und Prävention	7
§ 11 In-Kraft-Treten und Bekanntgabe.....	7

Präambel

Der Universität Erfurt sind die Persönlichkeit jeder und jedes Einzelnen, der Respekt für jede Person und die Berücksichtigung ihrer Würde von zentraler Bedeutung. Deshalb darf innerhalb des Hochschullebens an der Universität Erfurt keine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung oder Identität, ihrer Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung benachteiligt werden. Es werden Verhaltensweisen wertgeschätzt, die andere in ihrer Persönlichkeit achten. Zu unterlassen sind Verhaltensweisen, die andere verletzen.

In Forschung, Lehre und Studium obliegt allen Mitgliedern der Universität Erfurt der besondere Schutz von Kindern und Jugendlichen. Der Kinder- und Jugendschutz richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen ergänzt durch die ethischen Standards und Richtlinien der jeweiligen Fachgesellschaften. Diese finden in der Forschung mit und zu Kindern und Jugendlichen konsequente Berücksichtigung. Eine besondere Verantwortung sieht die Universität auch gegenüber Personen, einschließlich Kindern und Jugendlichen, die an der universitären Lehre ihrer Mitglieder und Angehörigen teilnehmen.

Die Universität befördert eine Kultur der Achtsamkeit, um einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu gewährleisten. Am Arbeits- und Studienplatz wird auf Fairness, Gleichbehandlung, Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aller Studentinnen und Studenten im gemeinsamen Tun in Studium, Forschung und Lehre, aber auch bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt. Hierzu gehört, dass Zuwiderhandlungen thematisiert sowie Wege für gemeinsame Lösungen gesucht und besprochen und dass Maßnahmen zum Schutze von Mitgliedern und Angehörigen getroffen werden.

Mit dieser Richtlinie wird die Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe und Zuständigkeiten sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen.

§ 1

Grundsätze

(1) Im Rahmen ihres Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches wirkt die Universität Erfurt darauf hin, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 2 Abs. 1 unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle Personen nach § 2 Abs. 1 sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die Universität Erfurt ein von Toleranz, demokratischer Kultur, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist.

(3) Insbesondere Mitglieder der Universität Erfurt mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten. Sie haben ihnen zur Kenntnis gebrachtem Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie entgegenzutreten.

(4) Betroffene werden ermutigt, über Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren.

(5) Künstlerisches und wissenschaftliches Schaffen, das sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben hält, stellt keinen Verstoß gegen diese Richtlinie dar.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität i. S. d. § 21 Abs. 2 und 3 ThürHG sowie für Personen, mit denen und zu denen die Universität forscht. Auch sind Personen geschützt, die an der Lehre der Universität teilnehmen.

(2) Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten im universitären Kontext. Privates Verhalten außerhalb des universitären Kontextes wird durch diese Richtlinie nur dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im universitären Kontext bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses herbeigeführt oder der Versuch hierzu unternommen wird.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in der Präambel genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dabei ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässige Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen diskriminierend. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung 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 liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Hierzu zählen insbesondere Stalking und Mobbing. „Stalking“ bezeichnet dabei das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird. Unter „Mobbing“ ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert, herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

(4) Unter einer sexuellen Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu solchen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Dies gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung (Abs. 1 und 2) oder zur (sexuellen) Belästigung (Abs. 3 und 4) einer Person gilt ebenfalls als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine der unter § 2 genannten Personen diskriminiert oder diskriminieren kann.

(6) Ungeachtet des Benachteiligungsverbots (vgl. § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897)) sind in bestimmten Fällen unterschiedliche Behandlungen wegen Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder des Geschlechts zulässig (vgl. §§ 8-10 und § 20 AGG) und nicht als Diskriminierung zu werten. Eine unterschiedliche Behandlung ist auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines der in der Präambel genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (vgl. auch § 5 AGG). Im Übrigen werden die Regelungen der §§ 12, 13 und 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die in § 2 genannten Personen entsprechend angewendet.

§ 4

Pflichten der Universität und Verantwortung von Vorgesetzten, Forschenden und Lehrenden

(1) Die Universität Erfurt missbilligt jede Form von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt. Sie verpflichtet sich, die unter § 2 genannten Personen vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch Beschäftigte, Studierende oder sonstige Dritte mit den ihr zur Verfügung stehenden Instrumenten zu schützen, hierfür dient insbesondere das Dienst-, Arbeits- und Hochschulrecht sowie das Hausrecht.

(2) Sie verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.

(3) Die Universität Erfurt trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führende Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).

(4) Mitglieder der Universität Erfurt mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs- Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

- a. 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,
- b. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Arbeits- und Studienplatz nicht ausgenutzt werden,
- c. dafür Sorge zu tragen, dass der Schutz von Personen, insbesondere Kindern und Jugendlichen, die an Forschung, Lehre und Studium teilnehmen, gewährleistet wird und dass die Universität den Erwerb von Kompetenzen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen befördert,
- d. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking entgegenzunehmen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln – ggf. unter Inanspruchnahme der nach dieser Richtlinie zuständigen Stellen (§§ 6 und 8).

Im Falle der Nichtbeachtung von a) bis d) sind die in Satz 1 genannten Personen von der Hochschulleitung bzw. dem oder der nächsthöheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

§ 5

Beratung und Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren besteht aus dem nichtförmlichen Verfahren und dem förmlichen Verfahren. Das nichtförmliche Verfahren dient der Beratung und Unterstützung von Betroffenen sowie ggf. der Klärung und Mediation unter Einbeziehung der in § 6 genannten Beratungsstellen. Das förmliche Verfahren dient der Prüfung der Beschwerde und ggf. Einleitung von Maßnahmen durch die Universität gegen den/die Beschwerdegegner/in.

§ 6

Nichtförmliches Verfahren: Beratung und Unterstützung

(1) Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen haben das Recht, sich im Falle von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und/oder Gewalt an eine der folgenden Stellen innerhalb der Universität zu wenden:

- a. Allgemeine Studienberatung
- b. Beschwerdestelle, gemäß § 8
- c. Diversitätsbeauftragte/r
- d. Gleichstellungsbüro
- e. Internationales Büro
- f. Personalrat
- g. Schwerbehindertenvertretung
- h. Studierendenrat

(2) Diese Stellen bieten durch eine bei ihnen für zuständig benannte Ansprechperson vertrauliche Unterstützung und beraten über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten. Für die Einreichung einer förmlichen Beschwerde stellen sie für die betroffene Person den Kontakt zur zuständigen Beschwerdestelle nach § 8 her. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen des Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Die genannten Beratungsstellen werden im konkreten Fall nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv.

(3) Darüber hinaus können sich betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen auch an folgende Stellen wenden:

- a. Hochschulleitung (Präsident/in, Vizepräsident/innen und Kanzler/in)
- b. Dekan/in, Studiendekan/in
- c. Vorgesetzte/r sowie Personen mit Fürsorgepflicht (z. B. alle Lehrenden)

(4) Die in Abs. 3 genannten Stellen sind verpflichtet, das Anliegen entgegenzunehmen sowie sicherzustellen, dass es geprüft wird und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Zu den geeigneten Maßnahmen zählen auch Klärungs- und Sondierungsgespräche sowie Gespräche zwischen den Beteiligten, sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden ist. Für die Einreichung einer förmlichen Beschwerde stellen sie für die betroffene Person den Kontakt zur zuständigen Beschwerdestelle nach § 8 her. Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind. Die Anonymität der betroffenen Person wird – soweit dies möglich ist – gewährleistet.

(5) Erhält eine Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weist sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

(6) Den Betroffenen bleibt unbenommen, auch universitätsexternen Rat einzuholen.

§ 7

Beschwerderecht

Personen, die sich im Anwendungsbereich dieser Richtlinie (§ 2) diskriminiert oder (sexuell) belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht unzulässig benachteiligt oder diskriminiert werden.

§ 8

Förmliches Beschwerdeverfahren

(1) Beschwerdestelle:

Beschwerdestellen im Sinne dieser Richtlinie sowie gemäß § 13 Abs. 1 AGG sind das Dezernat 1: Studium und Lehre sowie das Rechtsamt.

(2) Zuständigkeit:

Für Beschwerden, die sich gegen **Studierende, Angehörige und Gäste der Universität sowie gegen sonstige Dritte** im Sinne von § 13 Abs. 1 AGG richten, ist das Dezernat 1: Studium und Lehre die zuständige Beschwerdestelle.

Für Beschwerden, die sich gegen **Beschäftigte** (einschließlich der Dienst- oder Fachvorgesetzten) richten, ist das Rechtsamt zuständig.

(3) Einreichen der Beschwerde:

Die Beschwerde kann formlos schriftlich bei einer in Abs. 2 genannten Beschwerdestelle eingereicht werden oder auch zu Protokoll gegeben werden. Dabei ist auch mitzuteilen, welche Personen und Stellen in der gleichen Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahmen diese ggf. eingeleitet

haben. Ist diese selbst unzuständig, wird die Beschwerde an die zuständige Beschwerdestelle weitergeleitet.

(4) Ablauf des Beschwerdeverfahrens:

Vorbehaltlich etwaiger dienst- oder arbeitsrechtlicher Vorgaben gelten für das Beschwerdeverfahren die nachfolgenden Regelungen der Absätze 4-7:

Die Beschwerdestelle nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu hört sie zunächst die beschwerdeführende Person an. Danach gibt die Beschwerdestelle dem/der Beschwerdegegner/in Gelegenheit, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der gesetzten Frist wird durch die Beschwerdestelle ein persönliches Gespräch mit dem/der Beschwerdegegner/in geführt. Die Einladung zur Anhörung erfolgt schriftlich. Die Beschwerdestelle ist berechtigt, eine fachkundige Person (z.B. Psychologin bzw. Psychologen, Dolmetscherin bzw. Dolmetscher) zur Anhörung hinzuziehen.

Die Beschwerdestelle kann ferner Zeuginnen und Zeugen befragen und Beweise prüfen, soweit solche benannt wurden und der Beschwerdestelle zugänglich sind.

(5) Dokumentation:

Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte in schriftlicher Form. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind von den teilnehmenden Personen zu unterzeichnen.

(6) Rechte der Beteiligten:

Der/die Beschwerdeführer/in und der/die Beschwerdegegner/in haben das Recht, zu den Gesprächen Interessenvertretungen beizuziehen. Der/die Beschwerdegegner/in und Zeugen/Zeuginnen sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet. Die Beteiligten sind auf ihre Rechte hinzuweisen.

(7) Abschluss des Beschwerdeverfahrens:

Soweit sich konkrete Verdachtsmomente für ein (sexuell) belästigendes oder diskriminierendes Verhalten des/der Beschwerdegegners/in oder eine Gewaltanwendung durch ihn/sie ergeben, informiert die Beschwerdestelle das zuständige Mitglied des Präsidiums über das Prüfergebnis. Das zuständige Mitglied des Präsidiums teilt – ggfs. nach weiteren eigenen Ermittlungen - das Ergebnis der Prüfung der Beschwerde dem/der Beschwerdeführer/in und dem/der Beschwerdegegner/in mit.

Sofern keine konkreten Verdachtsmomente vorliegen, teilt die Beschwerdestelle das Ergebnis ihrer Prüfung dem/der Beschwerdeführer/in und dem Beschwerdegegner/in mit.

§ 9

Abhilfe und Sanktionen

(1) Die Universität ergreift auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdestelle und ggf. weiterer Ermittlungen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung. Dabei sind die jeweils betroffenen Stellen (Vorgesetzte, Leitung von Einrichtungen, Lehrverantwortliche) einzubeziehen. Die Beschwerdestelle, Beschwerdeführer/in und Beschwerdegegner/in werden unter Berücksichtigung der jeweils einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert.

Fällt das festgestellte Fehlverhalten einer Person zur Last, die an der Universität beschäftigt ist, so prüft die Universität, ob und welche arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen ergriffen werden. In Betracht kommen dabei insbesondere die Durchführung eines formellen Personal-/Dienstgesprächs, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung (bei Arbeitnehmer/innen) sowie die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamtinnen und Beamten). Ist die Universität aufgrund des Fehlverhaltens gegenüber einer dritten Person schadensersatzpflichtig, so wird ein Regress nach den allgemeinen arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen geltend gemacht.

(3) Sofern eine Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder Gewalt von einer/m Studierenden ausgeht, kann ein Ordnungsverfahren gemäß § 76 ThürHG eingeleitet werden, in dessen Ergebnis Ordnungsmaßnahmen verhängt werden können.

§ 10

Aufklärung und Prävention

(1) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der Universität in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer Form veröffentlicht. Hinweise auf diese Veröffentlichung werden in die Unterlagen, die den Mitgliedern der Universität bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation ausgehändigt werden, sowie in weitere geeignete Informationsmaterialien aufgenommen. Auf die Beschwerdestellen nach § 8 und die dort zuständigen Ansprechpersonen wird auf der Website der Universität in leicht auffindbarer Form hingewiesen.

(2) Die in den Beratungsstellen nach § 6 und den Beschwerdestellen nach § 8 zuständigen Ansprechpersonen werden ausreichend qualifiziert.

(3) Die Universität fördert die Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der Diskriminierung, (sexuellen) Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz durch entsprechende Informations-, Beratungs-, Bildungs- und Weiterbildungsangebote. Hierzu gehören auch Angebote, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen betreffen.

§ 11

In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Die Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Erfurt in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 19. Dezember 2018 außer Kraft.

im Original gez.

Der Präsident
der Universität Erfurt