



## Kontakt

### **Ansprechperson für Antidiskriminierung**

Prof. Dr. Theodoros Marinis

### **Referentin für Diversity**

Lana Daudrich

Raum: E 616

antidiskriminierung@uni-konstanz.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

### **Ansprechperson bei sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Inés Eckerle

Raum: E 611

+49 7531 88-4747

campussicherheit@uni-konstanz.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

### **Ansprechperson bei sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Werner Palz

Raum: D 322

+49 7531 88-4150

campussicherheit@uni-konstanz.de

Sprechzeiten: Di, Mi, Do 9.00–11.00 Uhr

und nach Vereinbarung

– [uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat](https://uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat)

## **Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt**

Verabschiedet vom Senat  
am 14.09.2022

## **Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity**

in Zusammenarbeit mit dem Justizariat

## Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
1. Ziele der Richtlinie	5
2. Personeller und sachlicher Gültigkeitsbereich	3
3. Definition, Dimensionen und Formen von Diskriminierung	6
3.1. Definition	6
3.2. Diskriminierungsdimensionen und -formen	7
4. Allgemeines Verbot	9
5. Sensibilisierung und Prävention	10
5.1. Information und Weiterbildungsangebote	10
5.2. Weitere Maßnahmen zur Prävention	10
5.3. Ermutigung der Betroffenen	11
6. Ansprechpersonen, Beauftragte und weitere Stellen	11
6.1. Ansprechpersonen für Fragen bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	11
6.2. Ansprechpersonen für Antidiskriminierung	12
6.3. Weitere Amtsträger*innen	12
6.4. Weitere Beratungsstellen und Zuständige innerhalb der Universität	13
6.5. Beratungsstellen außerhalb der Universität	13
6.6. Information über die Beratungsstellen	13
7. Ablauf der Beratung beim nicht-förmlichen Verfahren	14
8. Förmliches Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 4a Landeshochschulgesetz (LHG)	
Baden-Württemberg	15
8.1. Zuständigkeiten der Beschwerdestelle	15
8.2. Abschluss des förmlichen Beschwerdeverfahrens	17
9. Maßnahmen und Sanktionen	17
10. Anonymisierte Auswertung	19
11. Wirksamkeit, Inkrafttreten	19
Definitionen und Begrifflichkeiten	20

## Präambel

Die Universität Konstanz steht für einen fairen Umgang und eine inklusive Kultur. Sie fördert eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur, die auf eine gleichberechtigte, respektvolle sowie diskriminierungssensible Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen ausgerichtet ist. Diskriminierung und sexualisierte Gewalt stellen eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Freude und Fähigkeit an Arbeit und Studium, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigt. Als gesetzlicher Hintergrund dient das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 sowie § 4a Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG). Weiter relevant ist die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz der Universität Konstanz, die in der überarbeiteten Fassung der Richtlinie von 2015 bereits berücksichtigt wurde. Im Leitbild der Universität, im Gender Kodex sowie dem Diversity Kodex ist neben der Wertschätzung und dem Umgang mit Vielfalt die Förderung von **Antidiskriminierung als Aufgabe der Universität** definiert.

Mit dieser Richtlinie will die Universität das gute Arbeitsklima für Beschäftigte und Studierende und eine diversitygerechte Atmosphäre erhalten und fördern.

## 1. Ziele der Richtlinie

Die Richtlinie dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Universität Konstanz. Die Universität fördert aktiv eine gute Arbeitsatmosphäre und ein diversitygerechtes Klima durch konkrete Maßnahmen und legt die Zuordnung von Zuständigkeiten und Verfahren bei Verstößen fest.

Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs schaffen Universitätsangehörige einen Rahmen, in dem die Wahrung der Persönlichkeitsrechte **aller** ihrer Mitglieder und Angehörigen durch verantwortungsbewusstes Handeln gewährleistet wird.

Von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffene Personen haben ein **Beratungs- und Beschwerderecht**. Die Universität ermutigt sie ausdrücklich, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Alle Universitätsmitglieder wirken darauf hin, dass Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt unterbleiben. Die zuständigen Vorgesetzten, Ansprechpersonen und Beauftragten setzen sich dafür ein, Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt abzubauen und sie als Rechtsverletzungen zu betrachten und zu behandeln

## 2. Personeller und sachlicher Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität im Sinne von § 9 LHG, insbesondere sind auch Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind, beispielsweise Studierende, extern Promovierende und Stipendiat\*innen. Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte, sofern dies mit diesen vertraglich vereinbart wurde oder im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Entscheidung eine entsprechende Auflage gemacht wurde.

Sachlich umfasst die Richtlinie den Schutz der Mitglieder und Angehörigen während und bei Aktivitäten, die von der Universität verantwortet oder dieser zugerechnet werden. Für den Schutz bei Aktivitäten, die von der Studierendenschaft oder dem Studierendenwerk angeboten werden, sind deren Regelungen einschlägig.

### 3. Definition, Dimensionen und Formen von Diskriminierung

#### 3.1. Definition

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer oder zugeschriebener Merkmale (z.B. Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung) beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale. Diskriminierungen äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen. Dies gilt sowohl für den physischen als auch für den digitalen Raum, für jegliche Darstellungen und Äußerungen in Bild, mündlichem und nonverbalem Ausdruck und Schrift.

- Eine **unmittelbare Diskriminierung** bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen. Hierunter fallen beispielsweise Diskriminierungen aufgrund zugeschriebener, angenommener oder tatsächlicher in 3.2 genannter persönlicher Merkmale oder weiterer individueller Differenzierungsmerkmale wie etwa Aussehen. Eine relevante Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter 3.2. genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor im Falle einer ungünstigeren Behandlung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Elternschaft.

- Eine **mittelbare (strukturelle) Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen ihrer persönlichen Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.
- **Mehrfach-Diskriminierungen** umfassen sowohl individuelle/ unmittelbare als auch strukturelle/mittelbare Stigmatisierungen.

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- sowie Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

Eine unterschiedliche Behandlung von Personen und Personengruppen ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

#### 3.2. Diskriminierungsdimensionen und -formen

Dimensionen von Diskriminierung sind insbesondere sexistische Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität sowie des geschlechtlichen Ausdrucks oder der sexuellen Orientierung, Herabsetzung und Benachteiligung aufgrund der rassistischen oder ethnizierenden Zuschreibung. Außerdem können Diskriminierungen hinsichtlich zugeschriebener bzw. angenommener oder tatsächlicher Eigenschaften wie Religion oder Weltanschauung, Behinderung bzw. körperlicher und gesundheitlicher Zustand, soziale oder ökonomische Herkunft bzw. sozialer oder ökonomischer Status, Lebensalter, Lebens- und Familienmodelle, Migration und Flucht sowie anderer potenzieller Stigmatisierungen auftreten.

### **Zu den unmittelbaren Diskriminierungsformen zählen u.a.:**

**Belästigung:** Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer der oben genannten Dimensionen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Die Anweisung zur Belästigung einer Person aus einem oben genannten Grund gilt ebenfalls als Diskriminierung.

– **Sexuelle Belästigung:** ist eine Diskriminierung, wenn eine unerwünschte sexualisierte Handlung, wozu auch Aufforderungen zu dieser, unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen, anzügliche Bemerkungen sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und 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 (§ 3 Abs. 4 AGG).

– **Belästigung wegen der ethnischen Herkunft, rassistischer Gründe oder Zuschreibung:** Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft bedeutet, dass die Sprache, der Dialekt, die Hautfarbe, der nationale Ursprung oder die Abstammung Anlass für eine ungerechtfertigte Schlechterstellung oder für eine Herabsetzung sind.

**Stalking:** Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar oder mittelbar und erheblich bedroht und geschädigt wird. Stalking bezeichnet wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. In der Regel handelt es sich beim Stalking nicht um eine klar abzugrenzende Einzeltat. Es handelt sich vielmehr um eine Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum, die aus strafbaren Handlungen wie üble Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung, Körperverletzung sowie Nachstellung bestehen können.

**Sexualisierte Gewalt:** Sexualisierte Gewalt nennt man im allgemeinen Sprachgebrauch alle sexuellen Handlungen, die gegen den Willen eines anderen Menschen geschehen, an/mit Kindern (Personen unter 14 Jahren) – auch wenn das Kind scheinbar „einverstanden“ ist – geschehen, oder an Menschen, die nicht zustimmen oder ablehnen können (weil sie zum Beispiel bewusstlos sind oder die Handlung nicht begreifen und bewerten können). Wer sexualisierte Gewalt ausübt, macht sich strafbar. Auch wer die Handlungen unterstützt oder zum Beispiel Fotos oder Filme von Gewalttaten verwendet oder verbreitet, macht sich strafbar. Besonders schwerwiegende Formen sind die sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

## **4. Allgemeines Verbot**

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt können aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen und werden entsprechend geahndet. Die unter 3.2 genannten Verhaltensweisen sind verboten.

## **5. Sensibilisierung und Prävention**

Die Universität Konstanz ergreift präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen, Belästigungen und sexueller Belästigung sowie sexualisierter Gewalt, zur Sensibilisierung für verschiedene Marginalisierungen sowie zur Stärkung der von Benachteiligung betroffenen Personen (Empowerment).

### **5.1. Information und Weiterbildungsangebote**

Die Universität informiert ihre Mitglieder und Angehörigen regelmäßig über Diskriminierungsdimensionen und -formen sowie über Wertschätzung und Förderung der Vielfalt, über das Selbstverständnis, den Diversity Kodex und den Gleichstellungsplan der Universität. Die Mitglieder und Angehörigen sind verpflichtet, die Informationen zur Kenntnis zu nehmen und beim Schutz vor Diskriminierung und vor sexueller Belästigung mitzuwirken.

Die Universität bietet Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen für alle Statusgruppen zur Sensibilisierung für Diskriminierungen und Stärkung der Betroffenen an. Die Universität bietet ihren Führungskräften und Personen mit Personalverantwortung Weiterbildung an, um Kompetenz im Umgang mit Problemen von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt zu erwerben und zu festigen.

### **5.2. Weitere Maßnahmen zur Prävention**

Die Universität wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten angemessene Vorkehrungen treffen, um potenzielle physische und strukturelle Barrieren in der Infrastruktur, in der Ausbildung und im Beruf weiter abzubauen. Bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und bei der Studiengangentwicklung werden Diskriminierungsrisiken berücksichtigt.

Es findet mindestens einmal im Jahr ein Gespräch zwischen den zuständigen Einheiten und beteiligten Stellen statt, in dem über Präventionsmaßnahmen und die Entwicklungen des vorangegangenen Zeitraums beraten wird.

### **5.3. Ermutigung der Betroffenen**

Betroffene werden ermutigt, Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Zudem sind Zeug\*innen aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ggf. ihre Unterstützung zuzusichern.

## **6. Ansprechpersonen, Beauftragte und weitere Stellen**

### **6.1. Ansprechpersonen für Fragen bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

Nach § 4a Abs. 1 S. 9 LHG bestellt das Rektorat für die Mitglieder und Angehörigen der Universität für drei Jahre eine weibliche und eine männliche Ansprechperson, die zuständig sind bei Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Stalking sowie Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Eine dieser Ansprechpersonen ist immer im Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity angesiedelt. Die Beratung bei den Ansprechpersonen ist vertraulich. Die Ansprechpersonen können sich im Rahmen einer kollegialen Beratung besprechen, sofern die Anonymität gewährleistet wird oder die betroffene Person eingewilligt hat. Bei schweren Gewalttaten sollen die Ansprechpersonen darauf hinwirken, dass das Opfer sich an die Strafverfolgungsbehörden wendet. Die

Ansprechpersonen können die Opfer dabei begleiten und auch interne Kontakte zur Personalabteilung oder zum Justitiariat vermitteln. Die Ansprechpersonen sind nicht an Weisungen gebunden und berichten dem Senat und dem Rektorat über ihre Arbeit.

### **6.2. Ansprechpersonen für Antidiskriminierung**

Nach § 4a Abs. 2 LHG bestellt das Rektorat für die Mitglieder und Angehörigen der Universität eine Ansprechperson für Antidiskriminierung und eine Stellvertretung für drei Jahre. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung an der Universität Konstanz ist für die Prävention von strukturellen Diskriminierungen sowie für die Beratung, Begleitung und Unterstützung der von Diskriminierungen Betroffenen zuständig. Alle unter 3. genannten Dimensionen und Formen von Diskriminierungen sind zu berücksichtigen. Die Beratung bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung ist vertraulich. Bei der Ausübung ihrer Funktion wird die Ansprechperson für Antidiskriminierung durch das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity unterstützt, das Antidiskriminierungs-Beratung anbietet. Personen, die Diskriminierungen an der Universität Konstanz erfahren oder wahrnehmen, können sich direkt an die jeweiligen Zuständigen für eine Erst-, Begleit- oder Verweisberatung wenden. Diese können sich mit der Ansprechperson für Antidiskriminierung abstimmen und sprechen mit ihr das weitere Verfahren ab, sofern die Betroffenen zustimmen oder dies anonymisiert geschieht. Die Ansprechperson und ihre Stellvertretung sind nicht an Weisungen gebunden. Sie berichten dem Senat und dem Rektorat über ihre Arbeit.

### **6.3. Weitere Amtsträger\*innen**

Die Universität beruft weitere Personen in Ämter zur Unterstützung für bestimmte Personengruppen, die angesprochen werden können:

- Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen (§ 2 Abs. 3 LHG i. V. m. § 13 Abs. 5 Grundordnung)

- Für Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bestellt die Universität eine Beauftragte der Arbeitgeberin (Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX)
- die Betroffenen wählen zusätzlich eine Vertrauensperson nach § 95 SGB IX (Schwerbehindertenvertretung).

### **6.4. Weitere Beratungsstellen und Zuständige innerhalb der Universität**

Neben der Antidiskriminierungsberatung im Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity können sich Betroffene zudem an die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen, die Beauftragte für Chancengleichheit und deren Stellvertretung, den Personalrat, die Personalleitung und die Personalsachbearbeiter\*innen wenden sowie an alle Personen mit Führungsaufgaben. Auch direkte Vorgesetzte sind in der Verantwortung Vorfälle ernst zu nehmen, entgegenzunehmen und ggf. an die Anlaufstellen weiter zu verweisen.

An der Universität gibt es weitere Stellen, die in Konfliktfällen beraten, z. B. die Ombudspersonen für Promovierende oder die Ombudsperson für die Wissenschaft.

### **6.5. Beratungsstellen außerhalb der Universität**

Die Universität kooperiert mit externen Stellen, die Beratung für Universitätsmitglieder und –angehörige anbieten, z. B. mit dem Landkreis, der Stadt Konstanz, der Diakonie, den Vertretungen der Studierendenschaft und dem Studierendenwerk Seezeit.

### **6.6. Information über die Beratungsstellen**

Die Universität pflegt auf einer zentralen Website (Hyperlink) einen Überblick über alle Beratungsstellen und Dienstleister mit deren Beratungsangebot.

## **7. Ablauf der Beratung beim nicht-förmlichen Verfahren**

Es wird zwischen einer Beratung in einem nicht-förmlichen Verfahren und dem förmlichen Beschwerdeverfahren nach dem AGG (s. dazu 8) unterschieden. Die Beratungen durch die in Nr. 6. genannten Stellen unterliegen der Vertraulichkeit.

Betroffene von Diskriminierung oder von sexueller Belästigung und auch Dritte, bspw. Personen, die einen Vorfall beobachten, können sich durch die in Abschnitt 6 genannten Stellen beraten lassen. Diese unterstützen die Betroffenen dabei, ihre Situation zu klären. Die Betroffenen und Ratsuchenden müssen den Ansprechpersonen und Zuständigen gegenüber fundiert darlegen, welche Tatsachen zu ihrer Wahrnehmung geführt haben. Die Universität wirkt darauf hin, dass den Betroffenen, ihren Begleitpersonen oder beobachtenden Dritten keine persönlichen und beruflichen Nachteile durch die Beratung entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit den Ratsuchenden erfolgen. Das Recht der Betroffenen, sich gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder gemeinsam mit ihren Begleitpersonen zu wenden, bleibt unberührt.

Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung für die Einleitung des Beschwerdeverfahrens. Die Beratungsstelle kann, wenn ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist, betroffene Personen auf deren Wunsch hin bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen unterstützen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten. Die Beratungsstellen kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf gegenüber der beratungsnehmenden Person.

In der Beratung werden keine Feststellungen über ein individuelles Vergehen einer angeschuldigten Person getroffen.

Bei Bekanntwerden des Verdachts eines schwerwiegenden Vorfalls von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt müssen im Einvernehmen mit der von dem Vorfall betroffenen Person und auf deren ausdrücklichen Wunsch und unabhängig vom weiteren Verfahren sofort vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Person getroffen werden.

## **8. Förmliches Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 4a Landeshochschulgesetz (LHG Baden-Württemberg**

Das förmliche Beschwerdeverfahren steht für Beschäftigte zur Verfügung und nach § 4a LHG Baden-Württemberg für Mitglieder und Angehörige der Universität, die keine Beschäftigten sind, z. B. Studierende. Es wird vor einer Beschwerdestelle geführt, die zur Neutralität gegenüber allen Parteien verpflichtet ist. Näheres zu Abstimmungen zwischen Beratungs- und Beschwerdestellen, bzw. mögliche Übergänge zu weiteren rechtlichen Verfahren (siehe Punkt 9) regelt ein Umsetzungsleitfaden.

### **8.1 Zuständigkeiten der Beschwerdestelle**

Das AGG-Beschwerdeverfahren ist ein förmliches Verfahren, dessen Ziel die Aufklärung von Diskriminierung und Belästigungsvorfällen ist, nicht jedoch beispielsweise die Anfechtung von Prüfungsverfahren oder die Aufklärung von Vorwürfen des wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Beim AGG-Beschwerdeverfahren kann die Schweigepflicht u. U. aufgehoben werden. Zudem kann das Beschwerdeverfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt

werden, sofern die Universitätsleitung zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch dienstrechtliche Vorgaben). Bei der Antidiskriminierungsberatung ist dies nicht der Fall und es wird den Betroffenen daher empfohlen, sich für ein Klärungsgespräch zunächst mit den Zuständigen für die Antidiskriminierungsberatung unter 6. in Verbindung zu setzen.

Für förmliche Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestellt das Rektorat mit Zustimmung des Personalrats eine zuständige Stelle. Das Verfahren richtet sich nach dem AGG und ggf. weiteren rechtlichen Bestimmungen. Justizariat und Personalabteilung stellen Informationen dazu im Internet bereit.

Es gibt dabei folgendes zu beachten:

- Die Beschwerdestelle arbeitet unabhängig und ist nicht weisungsgebunden.
- Die Beschwerdestelle wird auf schriftliche Beschwerde tätig oder auf eine mündliche Beschwerde, die von der Beschwerdestelle protokolliert wird.
- Nach Eingang der Beschwerde prüft die Beschwerdestelle den Sachverhalt nach pflichtgemäßem Ermessen unter Plausibilitätsgesichtspunkten auf Konkretheit, Bedeutung, Wahrheitsgehalt und auf mögliche Motive; die Beschwerdestelle kann Stellungnahmen von Gutachterinnen und Gutachtern oder Zeug\*innen einholen (Vorprüfung). Nach Abschluss der Prüfung entscheidet die Beschwerdestelle, ob das Verfahren eingestellt wird oder ob Rektor\*in und Kanzler\*in über das Prüfungsergebnis informiert werden und ob und welche Maßnahmen zum weiteren Vorgehen vorgeschlagen werden.
- Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person keine Nachteile entstehen.

- Die abschließende Entscheidung wird der Beschwerde führenden Person mitgeteilt.

Die Beschwerdestelle erstattet dem Rektorat einen jährlichen Bericht.

### **8.2 Abschluss des förmlichen Beschwerdeverfahrens**

Im Beschwerdeverfahren werden Maßnahmen und Sanktionen von der Beschwerdestelle vorgeschlagen. Der\*die Rektor\*in bzw. der\*die Kanzler\*in entscheidet nach Beratung durch die zuständige Fachabteilung, beispielsweise die Personalabteilung, falls Beschäftigte betroffen sind, über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß dieser Richtlinie.

## **9. Maßnahmen und Sanktionen**

Unabhängig vom förmlichen Beschwerdeverfahren nach AGG können bei Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt in bestimmten weiteren rechtlich geprägten Verfahren (Bestimmungen siehe unten) die folgenden aufgeführten Maßnahmen ergriffen werden. Die Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Universität Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt in keiner Form duldet. Sie hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.

Als Maßnahmen kommen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht:

- Durchführung eines förmlichen Dienstgespräches (mit beschuldigten Professor\*innen führt der\*die Rektor\*in dieses Gespräch bzw. delegiert dieses)

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Rückstufung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Strafantrag durch den\*die Rektor\*in der Universität

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen, wie z. B. arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche oder hochschulrechtliche Bestimmungen.

Die Angeschuldigten sind darauf hinzuweisen, dass es ihnen freisteht, sich mündlich oder schriftlich zu Vorwürfen zu äußern oder nicht zur Sache auszusagen und sich jederzeit einer oder eines Bevollmächtigten oder Beistands zu bedienen. Sie müssen ferner darauf hingewiesen werden, dass sie zu ihrer Entlastung einzelne Beweiserhebungen beantragen können.

## 10. Anonymisierte Auswertung

Alle an der Universität Konstanz institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden anonymisiert ausgewertet, was der Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsaktivitäten dient. Dazu sollen alle Personen mit Führungsverantwortung, denen Vorfälle von Diskriminierungen oder sexualisierter Gewalt vorgetragen werden, diese Fälle (in anonymisierter Form) an die jeweiligen Beratungs- oder Anlaufstellen zur Dokumentation und statistischen Auswertung weiterleiten.

## 11. Wirksamkeit, Inkrafttreten

Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller förmlichen Verfahren trägt die Universitätsleitung.

Die Zielsetzungen der Richtlinie sind Bestandteil der Selbstpräsentation der Universität Konstanz nach außen.

Der Personalrat hat der Richtlinie am 18.08.2022 gemäß § 74 (2) 1. LPVG zugestimmt.

Die Richtlinie wurde am 14.09.2022 vom Senat beschlossen. Sie tritt am Tag nach der Amtlichen Bekanntmachung in Kraft. Sie ersetzt die Richtlinie vom 10.06.2015 (Amtl. Bkm. 34/2015).

