

Der Präsident

**Mitteilungen der
Justus-Liebig-Universität Gießen**

Ausgabe vom
05.03.2020

2.10.00 Nr. 1
Antidiskriminierungsrichtlinie der Justus-Liebig-Universität Gießen

**Antidiskriminierungsrichtlinie der JLU
zur Anwendung der Diskriminierungsverbote
des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
für alle Mitglieder und Angehörigen der Justus-Liebig-Universität,
insbesondere für Studierende“**

Vom 11.02.2020

Bisherige Fassungen:

| | Präsidium | Verkündung |
|---------|------------|------------|
| Ordnung | 11.02.2020 | 05.03.2020 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|---|
| Präambel | 2 |
| § 1 Ziele | 2 |
| § 2 Anwendungsbereich | 2 |
| § 3 Begriffsbestimmungen | 2 |
| § 4 Benachteiligungsverbot | 3 |
| § 5 Prävention | 3 |
| § 6 Anlaufstellen und Beratungsstellen | 4 |
| § 7 Beschwerdestelle | 4 |
| § 8 Beschwerderecht | 4 |
| § 9 Beschwerdeverfahren | 5 |
| § 10 Maßnahmen und Sanktionen | 5 |
| § 11 Berichtswesen und Evaluation | 6 |
| § 12 In-Kraft-Treten | 6 |

Präambel

Die Justus-Liebig-Universität (JLU) fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Die Gesamtheit der Personen schließt im Selbstverständnis der JLU neben Männern und Frauen auch all diejenigen ein, die sich diesen Identitätskategorien nicht zuordnen. Die Anerkennung von individueller und kultureller Diversität umfasst den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der zugeschriebenen Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie die Förderung von lebensphasen- und familienorientierter Chancengleichheit.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der JLU angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht und verpflichtet die JLU zu präventiven Instrumenten und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

§ 1 Ziele

Diese Richtlinie dient dem Diskriminierungsschutz an der JLU. Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen aus Gründen der zugeschriebenen Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, wenn das AGG unmittelbar gilt.

(2) Im Übrigen gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörige der JLU im Sinne des § 32 HHG.

(3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände der JLU, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 gehört.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Es gelten die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung:

1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Person wegen ihrer Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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 § 1 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 pornographischen 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 § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, welches eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

(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 § 1 genannten Gründe stehen.

(3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexualisierten Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexuelle) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

(4) Auch Verhaltensweisen, die als sogenanntes Mobbing eingestuft werden, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im Sinne des Abs. 1 darstellen. Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt wird.

(5) Verhaltensweisen, die als Nachstellung (Stalking) eingestuft werden, können ebenfalls eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im Sinne des Abs. 1 darstellen. Stalking bezeichnet beharrliches, unbefugtes Nachstellen, das geeignet ist, die Lebensgestaltung einer anderen Person schwerwiegend zu beeinträchtigen (vgl. Definition StGB § 238).

§ 4 Benachteiligungsverbot

(1) Personen im Sinne des § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes oder genannter Gründe benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bei Abschluss von Vereinbarungen der JLU ist das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 zu beachten.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der JLU kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 5 Prävention

Die JLU ergreift präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern. Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der JLU und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der JLU
- regelmäßige Informationsangebote und entsprechende Informationsmaterialien für alle Angehörigen und Mitglieder der JLU, insbesondere für Studierende
- Fortbildungsangebote
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. im Hinblick auf Barrierefreiheit von Baumaßnahmen und Informationstechnologien
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung, und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, Verhalten der Lehrkräfte, diskriminierungssensibler Sprache

§ 6 Anlaufstellen und Beratungsstellen

(1) Die JLU stellt für ihre Mitglieder und Angehörige sowie Dritte gemäß § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, folgende Unterstützungsangebote zur Verfügung:

1. Anlaufstellen, die Betroffenen niedrigschwellig Zugang zu Informationen und Unterstützung bieten (dazu zählen bspw. das Feedbackmanagement der JLU, der Personalrat und ggf. Einrichtungen wie Dekanate u.a.).
2. Beratungsstellen, die qualifizierte und auf einzelne Diskriminierungskategorien spezialisierte Beratung anbieten können (z.B. Konfliktmanagementstelle in der Personalentwicklung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung, zentrale Studienberatung u.a.)
3. Beschwerdestelle (vgl. §7), die eine systematische Prozessbegleitung und damit ein in dieser Richtlinie festgelegtes, offizielles Beschwerdeverfahren (vgl. § 9) einleitet und umsetzt.

Daneben haben Mitglieder und Angehörige der JLU die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, die Leitung der Personalabteilung, Dekaninnen und Dekane sowie, soweit vorhanden, Vorgesetzte zu wenden. Des Weiteren arbeitet die JLU mit externen Anlauf- und Beratungsstellen zusammen und informiert über deren Angebot.

(2) Die betroffene Person kann die Anlaufstellen und das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen. Diese Möglichkeit zur Anonymität gilt nicht für die Beschwerdestelle.

(3) Aufgabe der Anlaufstellen ist, die von Benachteiligung Betroffenen über die Möglichkeit der Unterstützung zu informieren und Personen dabei zu unterstützen mit ihren Anliegen zu den entsprechenden internen oder externen Beratungsstellen und ggf. zur Beschwerdestelle weitergeleitet zu werden. In Anlaufstellen tätige Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.

(4) Zu den Aufgaben der Beratungsstellen zählt, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit der Unterstützung und über ihre Rechte zu informieren. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Sie verweisen soweit erforderlich auch auf die Beschwerdestelle sowie auf externe Beratungsstellen.

(5) Die JLU ermöglicht den Mitarbeitenden der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

(6) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens durch die Inanspruchnahme von Beratung und/oder der Beschwerdestelle keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

§ 7 Beschwerdestelle

(1) Die Beschwerdestelle der JLU ist im Dezernat B, Recht, Zentrale Aufgaben, Sicherheit und Angelegenheiten der Studierenden angesiedelt.

(2) Die Aufgabe der Beschwerdestelle ist die Umsetzung des Beschwerdeverfahrens gemäß § 9.

(3) Die JLU ermöglicht den Mitarbeitenden der Beschwerdestelle Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

§ 8 Beschwerderecht

Mitglieder und Angehörige der JLU sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Personen, die die betroffene Person unterstützen und die Sachverhalte bezeugen können.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Personen nach § 2 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Das förmliche Beschwerdeverfahren ist gemäß § 6 Absatz 2 nicht anonym möglich. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben. Ist dies der beschwerdeführenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nehmen die Mitarbeitenden der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfassen über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Das Diktat wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Genehmigung vorgespielt bzw. die Niederschrift zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt bzw. falls erforderlich vorgelesen.

(2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessensvertretungen und die Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.

(4) Die Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt und holt bei Bedarf weitere Informationen ein. Verfügt die Beschwerdestelle selbst nicht über die Prüfungskompetenz, hat sie den ermittelten Sachverhalt an eine von der Hochschulleitung zu bestimmende Stelle weiterzuleiten, die die Einschätzung übernimmt.

(5) Die Beschwerdestelle tritt in der Regel in einem Zeitraum von einem Monat mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, in Kontakt, damit diese sich zu der Beschwerde äußern kann und belehrt diese gegebenenfalls. Die Äußerung kann auch in schriftlicher Form erfolgen. Auf deren Wunsch, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.

(7) Die Beschwerdestelle teilt der Präsidentin bzw. dem Präsidenten über die Kanzlerin oder den Kanzler das Ergebnis der rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(9) Die Präsidentin oder der Präsident entscheidet über die Einleitung weiterer Maßnahmen und eventueller Konsequenzen gem. § 10.

(10) Unbeschadet von Absatz 9 kann die beschwerdeführende Person jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners ab. Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrages

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die JLU
- Exmatrikulation gemäß § 59 Abs. 3 HHG

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

(1) Die Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

(2) Die Beschwerdestelle und die Beratungsstellen stellen ggf. unter Einbeziehung des Personalrats und der zentralen Studienberatung einen regelmäßigen Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratungen, Beschwerden und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch erfolgt nicht auf den Einzelfall bezogen und in anonymisierter Form.

§ 12 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Mitteilungen der JLU in Kraft.

Gießen, 11.02.2020

gez. Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Präsident