Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking

universität freiburg

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking

Präambel

Die Universität Freiburg will ein Lern-, Lehr- und Arbeitsort sein, der Menschen in ihrer Vielfalt willkommen heißt und der geprägt ist von Vertrauen, Akzeptanz sowie einem fairen, respektvollen und diskriminierungssensiblen Umgang. Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Stalking werden von der Universität Freiburg nicht geduldet.

Die Universität Freiburg verpflichtet sich mit dieser Richtlinie, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking im Bereich der Universität zu schützen, entsprechende Vorfälle bestmöglich aufzuklären und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Sie fördert eine Kultur des Hinsehens. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Freiburg sind aufgefordert, darauf zu achten, dass die Rechte und Würde aller gewahrt werden, und Betroffene zu ermutigen, sich Unterstützung entsprechend der in dieser Richtlinie beschriebenen Verfahrenswege zu suchen.

Zweck dieser Richtlinie ist es, Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking präventiv entgegenzuwirken. Insbesondere werden Beratungs- und Unterstützungsangebote benannt sowie Verfahrenswege zur Intervention festgelegt. Gleichzeitig soll dazu beigetragen werden, solche Verhaltensweisen zu erkennen und einzuordnen.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Freiburg gemäß § 9 Absatz 1 und 4 Landeshochschulgesetz (LHG) und § 4 der Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, insbesondere für alle Beschäftigten, Promovierenden und Studierenden. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt oder Stalking von Dritten bzw. gegenüber Dritten im Bereich der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

(2) Sachlich sind durch diese Richtlinie Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Stalking umfasst, wenn und soweit sie mit dem Studien-, Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsbetrieb und/oder Dienst-, Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen im Zusammenhang stehen.

(3) Diese Richtlinie umfasst gleichermaßen analoge und digitale Kommunikation. Sie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität (z.B. auch Anmietungen und Liegenschaften). Sie gilt bei Aktivitäten, die von der Universität verantwortet werden, z.B. Dienstreisen, auf offiziellen Veranstaltungen oder auf digitalen Plattformen im Organisationsbereich der Universität Freiburg (z.B. ILIAS, Intranet).

§ 2 Diskriminierung und sexuelle Belästigung

(1) Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie ist jede unmittelbare oder mittelbare Form von Benachteiligung sowie jede Form der Belästigung wegen der in § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Gründe, d.h. aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt gemäß § 3 Absatz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt gemäß § 3 Absatz 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Absatz 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.

(4) Eine Belästigung liegt gemäß § 3 Absatz 3 AGG vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Absatz 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.

(5) Eine sexuelle Belästigung liegt gemäß §3 Absatz 4 AGG vor, 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.

(6) Die Anweisung zur Benachteiligung oder Belästigung einer Person aus einem in Absatz 1 genannten Grund gilt entsprechend § 3 Absatz 5 AGG als Benachteiligung oder Belästigung.

§ 3 Stalking und Machtmissbrauch

(1) Stalking im Sinne dieser Richtlinie meint die Nachstellung im Sinne des § 238 Strafgesetzbuch (StGB).

(2) Machtmissbrauch bedeutet, dass Menschen in Machtpositionen ihre Macht ausnutzen, z.B. um eigene Vorteile gegenüber anderen durchzusetzen. Unter Machtmissbrauch im Sinne dieser Richtlinie werden verschiedene Arten von Fehlverhalten in einem Abhängigkeitsverhältnis verstanden, insbesondere

1. zwischenmenschliches Fehlverhalten: meint einschüchterndes, feindseliges, diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten, z.B. Ausgrenzung oder Mobbing, verbale oder physische Aggression, sexualisierte Gewalt, Ressourcenentzug, Karriereschädigung, unangemessene Aggression oder Drohung, Erpressung von Mehrarbeit, Demütigung, Erniedrigung.
2. wissenschaftliches Fehlverhalten: betrifft die Verletzung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis und ethischer Prinzipien in der Forschung selbst gemäß der Ordnung der Albert-Ludwigs-Universität zur Sicherung der Redlichkeit in der Wissensschaft vom 1. Juni 2022.

§ 4 Umgang mit Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking

Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Stalking werden an der Universität Freiburg nicht geduldet. Im Fall einer Verletzung arbeitsrechtlicher, dienstrechtlicher, beamtenrechtlicher oder allgemein hochschulrechtlicher Pflichten ergreift die Universität entsprechende Maßnahmen. Bei Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt oder Stalking vonseiten Dritter bzw. gegenüber Dritten im Bereich der Universität ergreift die Universität im Rahmen des rechtlich Möglichen ebenfalls geeignete Maßnahmen.

§ 5 Beratungsmöglichkeiten

(1) Mitglieder und Angehörige der Universität, die Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt oder Stalking erfahren oder beobachtet haben, können sich bei den in § 6 und § 7 genannten, jeweils zuständigen Stellen informieren und beraten lassen. Auch Mitglieder und Angehörige der Universität, denen von entsprechenden Vorwürfen berichtet wurde oder denen entsprechendes Fehlverhalten vorgeworfen wird, können sich an diese Stellen wenden. Dabei kann die Unterstützung dieser Stellen auch anonym oder unter Nennung eines Pseudonyms in Anspruch genommen werden.

(2) Mitglieder und Angehörige der Universität können zur Beratung eine Person ihres Vertrauens oder, sofern sie an der Universität beschäftigt sind, ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen.

(3) Die Beratung von Beschäftigen kann während deren Arbeitszeit erfolgen.

§ 6 Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung

(1) Das Rektorat bestellt die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung gemäß § 4a Absatz 1 Satz1 LHG sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung gemäß § 4a Absatz2 Satz 1 LHG.

(2) Die Ansprechpersonen gemäß Absatz 1 sind in ihrer Funktion nicht an Weisungen gebunden. Sie sind Anlaufstellen für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität. Insbesondere beraten und unterstützen sie betroffene Personen und informieren zu Handlungsmöglichkeiten und universitären Verfahren.

(3) Mit Zustimmung der betroffenen Person unterstützen die Ansprechpersonen bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen oder bei der Einleitung universitärer Verfahren. Solche Gespräche sind auch ohne Erhebung einer Beschwerde oder im Vorfeld einer Beschwerde möglich.

(4) Die Ansprechpersonen unterliegen der Schweigepflicht nach § 12 Absatz 4 LHG. Sie sind verpflichtet, über personenbezogene Daten, die ihnen durch ihre Tätigkeit bekannt werden, auch innerhalb der Universität und über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Die Weitergabe personenbezogener Daten an andere Personen oder Stellen innerhalb und außerhalb der Universität ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung zulässig.

(5) Sie dokumentieren alle bearbeiteten Fälle und eingegangenen Beschwerden in anonymisierter Form für die interne Statistik unter Beachtung des Datenschutzes. Die Ansprechpersonen berichten Rektorat und Senat dazu einmal jährlich, im Übrigen bei Bedarf.

(6) Die Ansprechpersonen halten nähere Informationen zu ihren Aufgaben, Beratungsangeboten und zu zuständigen Stellen und Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking vor.

§ 7 Weitere Beratungsangebote und Anlaufstellen

(1) Betroffene Personen können neben den oder statt der Ansprechpersonen gemäß § 6 auch weitere Beratungsangebote der Universität im Themenfeld in Anspruch nehmen. Hierzu zählen beispielsweise die Angebote

– der Gleichstellungsbeauftragten,

– der Beauftragten für Chancengleichheit,

– der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,

– der Schwerbehindertenvertrauensperson

– der Ombudspersonen für die Selbstkontrolle in der Wissenschaft

Ebenfalls können sich Betroffene vom Personalrat, der Schwerbehindertenvertrauensperson oder der Auszubildendenvertretung, unterstützen lassen. Insbesondere für Maßnahmen zum Schutz können sie sich zudem an Vorgesetzte, den Geschäftsbereich Personal, die AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG wenden.

Eine aktuelle Übersicht der Beratungsangebote findet sich hier: https://uni-freiburg.de/gdape/protect/beratungsangebote-und-ansprechpersonen/.

(2) Die genannten Stellen informieren Ratsuchende vor Gesprächsbeginn über die jeweils geltenden Regelungen zur Vertraulichkeit. Soweit sie über Arbeitgeberbefugnisse verfügen, können sie zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten auch ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten an zuständige Stellen weitergeben und Schutzmaßnahmen ergreifen. Sie informieren die Betroffenen hierüber im Vorfeld und berücksichtigen deren Wünsche so weit wie möglich.

§ 8 Kollegiales Fallberatungsteam

(1) Im kollegialen Fallberatungsteam, das in der Regel alle drei Wochen zusammenkommt, sollen Fälle im Themenfeld Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Stalking anonymisiert oder mit Einwilligung der ratsuchenden Person auch nicht anonymisiert besprochen und beraten werden.

(2) Das kollegiale Fallberatungsteam besteht aus der Ansprechperson für Antidiskriminierung, einer der Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung einem Mitglied des Personalrats, einer Vertretenden des Geschäftsbereichs Personal, einem Mitglied des Geschäftsbereichs Recht mit der Befähigung zum Richteramt und einer Vertretenden der AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG. Weitere Beauftragte oder Vertretende von Beratungsstellen können im Rahmen ihrer sachlichen Zuständigkeit hinzugezogen werden oder selbst Fälle einbringen. Auch eine direkte Beteiligung von Rektoratsmitgliedern am kollegialen Fallberatungsteam ist möglich.

(3) Das kollegiale Fallberatungsteam berichtet in anonymisierter Form und unter Wahrung der Vorgaben zum Datenschutz dem Prorektorat Universitätskultur regelmäßig, in der Regel vierteljährlich sowie in Fällen, in denen eine Eskalation zu befürchten ist, unverzüglich. Mit Einwilligung von Betroffenen bzw. bei formalen Beschwerdefällen kann auch in nicht anonymisierter Form über Fälle berichtet werden.

(4) Aufbauend auf den Fallaustausch kann das kollegiale Fallberatungsteam notwendige präventive Maßnahmen anregen und zusammen mit den sachlich zuständigen Stellen auf den Weg bringen. Es berichtet dem Rektorat einmal jährlich über die aus der Arbeit gewonnen Erkenntnisse zu Präventionsbedarf und strukturellen Handlungsbedarfen.

§ 9 Beschwerdemöglichkeiten

(1) Personen nach § 1 Absatz 1 dieser Richtlinie haben das Recht, sich intern zu beschweren, wenn sie Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking oder Machtmissbrauch erlebt haben. Das Vorliegen einer Beschwerde ist Voraussetzung für die Einleitung universitärer Verfahren. Beschwerden nach dieser Richtlinie können nicht anonym erfolgen. Sie werden aber im möglichst kleinen Personenkreis bearbeitet, damit die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen gewahrt werden.

(2) Beschwerden nach dieser Richtlinie können bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung in Textform eingereicht werden. Die Ansprechperson informiert die Beschwerdeführenden über ihre Rechte sowie die an der Universität vorhandenen Verfahren zur Bearbeitung des jeweiligen Anliegens. Abhängig vom jeweils vorliegenden Sachverhalt leitet sie die Beschwerde mit Zustimmung der Betroffenen an die zuständigen Stellen weiter. Die Bearbeitung der Beschwerde sowie die Einleitung angemessener Maßnahmen verbleiben in der sachlichen Zuständigkeit dieser Stellen. Diese kontaktieren die Beschwerdeführenden direkt und übernehmen die weitere Kommunikation im Fall. Nach Fallabschluss informieren sie die Ansprechperson in anonymisierter Form über den Abschluss des Verfahrens.

(3) Betroffene können sich vor dem Einlegen einer Beschwerde von den in § 6 und § 7 genannten Stellen beraten lassen. Sie haben das Recht, jederzeit auch ohne vorherige Beratung und ohne Einbezug der Ansprechperson für Antidiskriminierung Beschwerde direkt bei den sachlich zuständigen Stellen zu erheben, insbesondere bei der AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG und/oder dem Geschäftsbereich Personal.

(4) Die Universität trägt Sorge dafür, dass Personen, die ihr Beschwerderecht wahrnehmen, in der Folge ihrer Beschwerde nicht benachteiligt werden.

§ 10 AGG-Beschwerde

(1) Das Rektorat benennt eine AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG die zuständig ist für die Durchführung von Beschwerdeverfahren nach dem AGG. Die AGG-Beschwerdestelle prüft die Beschwerden und ermittelt den Sachverhalt. Sie erhält hierzu bei Bedarf Akteneinsicht und darf Zeugen/Zeuginnen laden. Dies erfolgt unter Wahrung der relevanten Fristen, der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel. Bei Bedarf kann die AGG-Beschwerdestelle Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen einleiten. Nach Abschluss der Prüfung entscheidet die AGG-Beschwerdestelle über die Einleitung von Maßnahmen und initiiert die weiteren Schritte.

(2) Die AGG-Beschwerdestelle verantwortet die Kommunikation mit allen Beteiligten während des Verfahrens.

(3) Die AGG-Beschwerdestelle ist zur Neutralität und zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte gegenüber allen Beteiligten verpflichtet.

(4) Die AGG-Beschwerdestelle nimmt innerhalb einer Frist von fünf Arbeitstagen Kontakt mit der beschwerdeführenden Person auf. Sie bearbeitet Beschwerden im Rahmen angemessener Fristen. Bei längerer Verfahrensdauer erhalten Beschwerdeführende Zwischeninformationen mit Auskunft zum Verfahrensstand.

(5) Die AGG-Beschwerdestelle berichtet dem Rektorat über alle AGG-Beschwerdefälle einmal im Quartal und umgehend bei besonders schweren Fällen, z.B. solchen, die strafrechtliche Relevanz haben oder bei denen mehrere Stellen sachlich zuständig sind

(6) Die AGG-Beschwerdestelle verantwortet den Abschluss des Falls und dessen datenschutzkonforme Dokumentation.

§ 11 Sensibilisierung und Prävention

(1) Zur Sensibilisierung und Prävention bezüglich der Themen Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Stalking werden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie deren Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Universität Freiburg.
2. Bereitstellung eines Handlungsleitfadens zu Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stalking sowie weiterer Informationen über Beratungsangebote, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Mitglieder und Angehörige der Universität in deutscher und englischer Sprache.
3. Allgemeine Schulungen insbesondere zu den Themen Antidiskriminierung, Machtmissbrauch und Anti-Bias sowie zum Umgang mit Konflikten.
4. Durchführen von Schulungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Personen mit Vorgesetztenfunktion, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Personen mit Beratungsaufgaben.

(2) Darüber hinaus wirkt die Universität auf struktureller Ebene darauf hin, Diskriminierungsrisiken abzubauen und allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

§ 12 Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Anwendungsbereich dieser Richtlinie richtet sich nach den geltenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Landesdatenschutzgesetz (LDSG) sowie den datenschutzrechtlichen Grundlagen im LHG und weiteren internen Vorgaben der Universität Freiburg.

§ 13 Evaluation

Diese Richtlinie wird spätestens nach Ablauf von zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten evaluiert und entsprechend der ermittelten Ergebnisse modifiziert und weiterentwickelt.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 16.09.2026 in Kraft.

universität freiburg