



Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Friedrich-Schiller-Universität Jena vom 27. Februar 2023

Gemäß der Präambel der Grundordnung der Friedrich-Schiller-Universität Jena in Verbindung mit § 5 Abs. 7 und 8 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 731, 294), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768), hat der Senat der Universität am 25. Oktober 2022 folgende Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verabschiedet. Der Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat die Richtlinie am 27. Februar 2023 genehmigt.

Inhaltsübersicht

Präambel

- § 1 Zentrale Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Grundsätze
- § 4 Begriffsbestimmung
- § 5 Benachteiligungsverbot
- § 6 Verantwortung der Universität und der Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- § 7 Beratungs- und Beschwerderecht
- § 8 Beratungs- und Beschwerdeverfahren
- § 9 Informelles Verfahren: Beratung zur Bearbeitung der Problematik
- § 10 Formelles Beschwerdeverfahren
- § 11 Maßnahmen zur Unterbindung weiteren Fehlverhaltens
- § 12 Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit
- § 13 Statistik
- § 14 Datenschutz und -erfassung
- § 15 Inkrafttreten

Anhang



Präambel

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena bekennt sich als öffentlich-rechtliche Bildungs- und Arbeitsstätte in ihrer Grundordnung und in ihrem Leitbild ausdrücklich zu den Prinzipien der Gleichstellung, der Diversität und der Diskriminierungsfreiheit.

Die universitäre Gemeinschaft umfasst Menschen mit unterschiedlichsten Expertisen, Bildungsbiographien, Geschlechtern, ethnischen, kulturellen und sozialen Hintergründen, gesundheitlichen Zuständen, familiären Verpflichtungen, sexuellen Identitäten und Orientierungen, Religionen und Weltanschauungen. Das konstruktive Zusammenwirken ihrer vielfältigen Perspektiven, Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen stellt für Studium, Lehre, Wissenschaft und Management eine bedeutsame Bereicherung dar und begünstigt die Entstehung hervorragender und innovativer Leistungen. Eine notwendige Grundlage hierfür ist, dass sich jeder Mensch an der Friedrich-Schiller-Universität Jena in seiner individuellen Persönlichkeit anerkannt fühlt und sein Potential im Rahmen der universitären Bestimmungen und Möglichkeiten bestmöglich einbringen und entwickeln kann.

Damit dies ungehindert gelingt, beschließt der Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Universität Jena unterstreicht damit ihre Verantwortung, die Grund- und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und der mit der Universität assoziierten Personen im Studien- und Arbeitsalltag umfassend zu schützen und ihnen allen eine gleichberechtigte Teilhabe und Entfaltung ihrer Potentiale im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten an der Universität zu ermöglichen. Sie setzt sich dafür ein, die Universität zu einem Studien- und Arbeitsort zu machen, in dem ein von grundsätzlichem Respekt gegenüber der Persönlichkeit und Würde jedes Menschen, Fairness und Diskriminierungsfreiheit geprägter Umgang im Universitätsalltag von all ihren Mitgliedern und Angehörigen beachtet und gepflegt wird. Hierzu gehört, dass Zuwiderhandlungen in geschütztem Rahmen thematisiert und Lösungswege gesucht und beschritten werden.

Mit der vorliegenden Richtlinie weist die Universität nachdrücklich darauf hin, dass sie, wie in ihrem Leitbild und ihrer Grundordnung festgelegt, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt jeder Form und Ausprägung an der Universität nicht duldet, konsequent auf deren Beseitigung oder Verhinderung hinwirkt, davon betroffenen Personen Schutz und Hilfe zukommen lässt und Fehlverhalten im Rahmen der rechtlichen Regelungen unterbindet.

§ 1 Zentrale Ziele

Die Richtlinie dient folgenden Zielen:

1. der ausdrücklichen Information der universitären Öffentlichkeit zu der im Leitziel und in der Grundordnung festgelegten Werteorientierung der Universität und ihren Implikationen für den zwischenmenschlichen Umgang im Studien- und Arbeitsalltag;
2. der Schärfung des Bewusstseins und der Aufmerksamkeit aller Mitglieder und Angehöriger der Universität Jena für Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Studien- und Arbeitsalltag und Vorbeugung von Fehlverhalten;
3. der Information der von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt betroffenen Personen über ihre Rechte, Ansprechpersonen und Handlungsmöglichkeiten;



4. dem Aufzeigen von Verfahrensabläufen bei Vorkommnissen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie in Betracht kommende Konsequenzen für benachteiligendes und belästigendes Verhalten zum Schutz der Betroffenen.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Friedrich-Schiller-Universität Jena gemäß § 21 ThürHG. Sie gilt abweichend von § 98 Abs. 1 Satz 2 ThürHG nur für das am UKJ tätige Hochschulpersonal mit Lehraufgaben, insbesondere für Hochschullehrende und wissenschaftliche Beschäftigte.
- (2) Die Richtlinie gilt weiterhin zugunsten und gegenüber Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden sind und in keinem Studien- oder Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen, die aber einen sachlichen Bezug zur Universität haben. Dies sind insbesondere mit Stipendien Geförderte sowie Personen, die vertraglich vereinbarte Leistungen für die Universität erbringen, Teilnehmende an Forschung, Lehre oder Veranstaltungen der Universität sowie Personen, die sich um ein Studium, eine Personalstelle oder ein Stipendium an der Universität Jena bewerben.
- (3) Die Richtlinie bezieht sich auf alle Struktureinheiten und alle Studien- und Arbeitskontexte der Universität. Sie umfasst gleichermaßen analoge und digitale Kommunikation.

§ 3 Grundsätze

- (1) Die Friedrich-Schiller-Universität wirkt gemäß § 5 Abs. 7 und 8 ThürHG im Rahmen ihres Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichs darauf hin, dass die Persönlichkeitsrechte und Rechte auf Nicht-Diskriminierung aller Personen im Geltungsbereich dieser Richtlinie unabhängig von Geschlecht, ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Behinderung und chronischer Erkrankung, Familienstand, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Aussehen, Bildungsbiographie, Religion und Weltanschauung respektiert und geschützt werden.
- (2) Alle Personen nach § 2 Abs. 1 und 2 sind angehalten, durch ihr persönliches Verhalten dazu beizutragen, dass in ihrem Studien-, Lehr-, Arbeits- und Führungsalltag eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung, des Respekts und der Fairness beachtet und gepflegt und jeder Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gemäß § 4 am Studien- und Arbeitsort aktiv entgegengewirkt wird.
- (3) Von Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt betroffene Personen werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen, unangemessenes Verhalten bei den nach § 9 zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen und sich von diesen zu Handlungsmöglichkeiten beraten sowie bei deren Verfolgung unterstützend begleiten zu lassen. Betroffenen und den sie unterstützenden Personen dürfen aus der Wahrnehmung ihrer Rechte keine Nachteile entstehen.



§ 4 Begriffsbestimmung

- (1) Das in dieser Richtlinie vertretene Verständnis von Diskriminierung und Belästigung basiert auf den Festlegungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 3 AGG) und umfasst die folgenden Formen sozialer Diskriminierung bzw. Benachteiligungen.

Nr. 1. Eine *unmittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Nr. 2. Eine *mittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe 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.

Nr. 3. Eine *Belästigung* ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Entwürdigung oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Spezielle Fälle von Belästigung sind systematische Formen psychischer Gewalt wie Mobbing und Stalking (Nachstellen), wenn diese in Zusammenhang mit einem unter § 3 Abs. 1 genannten Merkmale stehen.

- *Mobbing* findet statt, wenn eine Person von einer oder mehreren anderen Personen über einen längeren Zeitraum ohne rechtfertigenden Grund systematisch und wiederholt negativen kommunikativen Handlungen ausgesetzt ist.
- *Stalking* bezeichnet das bewusste und wiederholt stattfindende und grenzverletzende Verfolgen, Ausspionieren, Nachstellen, penetrante Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen, so dass deren Sicherheit bedroht und sie in der Lebensgestaltung in einem außerordentlichen Maße beeinträchtigt wird.

Nr. 4. Eine *sexuelle Belästigung* liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bewirkt oder bezweckt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Zur sexuellen Belästigung gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Dies gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Studien- oder Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Nr. 5. Auch die *Anweisung zur Benachteiligung einer Person* aus einem in § 3 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

- (2) Entscheidend für das Vorliegen einer Benachteiligung ist deren objektiv nachvollziehbare negative Wirkung auf die Betroffenen. Das Motiv des Benachteiligenden ist nicht entscheidend.



§ 5 Benachteiligungsverbot

- (1) Personen im Geltungsbereich dieser Richtlinie dürfen nicht wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes in einer unter § 4 benannten Form benachteiligt oder belästigt werden.
- (2) Die unter § 4 aufgeführten Formen der Benachteiligung und Belästigung durch Personen im Geltungsbereich dieser Richtlinie sowie die Teilnahme an solchem Verhalten können Verletzungen vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen. Dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung oder Belästigung begeht, dabei das Vorliegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes nur annimmt.
In definierten Fällen sind unterschiedliche Behandlungen wegen besonderer beruflicher oder fachlicher Anforderungen, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder bei Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich (§§ 8-10 und § 20 AGG). So regelt zum Beispiel das Jugendarbeitsschutzgesetz für minderjährige Auszubildende, Beschäftigte und Teilnehmende an Praktika besondere Einsatz- und Arbeitsbedingungen. Eine unterschiedliche Behandlung ist auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden (§ 5 AGG, Positive Maßnahmen). Um beispielsweise Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung eine gleichberechtigte Teilhabe in Studium, Wissenschaft und Arbeit im Sinne der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen zu ermöglichen, hat die Universität gemäß § 5 Abs. 8 Satz 2 ThürHG einen Aktionsplan einzuführen und umzusetzen, mit dem die für diese Zielgruppe im Universitätsbetrieb bestehenden Nachteile und Teilnahmehürden abgebaut werden.

§ 6 Verantwortung der Universität und der Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- (1) Die Friedrich-Schiller-Universität Jena ergreift zum Schutz aller Personen nach § 2 Abs. 1 und 2 vor Benachteiligung und Belästigung präventive und strukturelle Maßnahmen, um entsprechenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und im Studium entgegenzuwirken. Hierzu gehören insbesondere
 - a) die Beachtung struktureller Diskriminierungsrisiken bei Entscheidungen zu allen Aspekten der Hochschulentwicklung;
 - b) die hochschulöffentliche, mehrsprachige und barrierefreie Bekanntgabe der Richtlinie, ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Website der Universität und die gezielte und unmittelbare Unterrichtung neu an die Universität kommender Studierender und Beschäftigter zu dieser Richtlinie (im Zuge der Immatrikulation bzw. Einstellung);
 - c) geeignete Informationsmaterialien und Qualifizierungsangebote für alle Personen im Geltungsbereich dieser Richtlinie (§ 2 Abs. 1 und 2);
 - d) Weiterbildungsangebote für Personen mit Vorgesetzten-, Lehr-, Führungs-, Ausbildungs- und Betreuungsaufgaben zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten im Lehr-, Betreuungs- und Arbeitsalltag unter Berücksichtigung der Situation und des Schutzes Minderjähriger;



- e) die Einrichtung eines Forums für den themenbezogenen Austausch sowie bedarfsorientierte und themenbezogene Weiterbildungsformate für die Mitarbeitenden der Beratungsstellen (s. § 9 Abs. 2) und die Mitglieder der Beschwerdekommision (s. § 10 Abs. 2) zur Qualitätssicherung und -entwicklung;
 - f) die evidenzbasierte Weiterentwicklung der Maßnahmen.
- (2) Die Universität bestärkt und unterstützt Betroffene in der Wahrnehmung ihrer Rechte und berät sie umfassend über mögliche Vorgehensweisen zur Klärung des Sachverhalts.
- (3) Die Universität setzt sich durch im Einzelfall geeignete Maßnahmen dafür ein, dass für Beschwerde führende Personen sowie den im Verfahren beteiligten Personen mit Begleit- oder Zeugenfunktion keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile am Studien- und Arbeitsplatz entstehen (Maßregelungsverbot, § 612a BGB).
- (4) Personen, denen ein Fehlverhalten nach § 4 zu Last gelegt wird, sollen daraus grundsätzlich keine Nachteile erwachsen, bis ein solches Fehlverhalten förmlich im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens nach § 10 festgestellt wurde.
- (5) Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Leitungs- und Betreuungsaufgaben stehen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht in der besonderen Verantwortung, in ihren Zuständigkeitsbereichen durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass
- a) am Studien- und Arbeitsort ein von gegenseitigem Respekt getragener diskriminierungsfreier Umgang gepflegt und gefördert wird,
 - b) Konflikte thematisiert und lösungsorientiert bearbeitet werden,
 - c) bestehende Abhängigkeitsverhältnisse verantwortungsvoll gestaltet werden,
 - d) der besondere Schutzbedarf von Minderjährigen beachtet und die besondere Fürsorgepflicht ihnen gegenüber umgesetzt wird,
 - e) Hinweisen auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachgegangen wird,
 - f) Betroffenen nach Meldung einer Benachteiligung keine weiteren Nachteile am Arbeits- oder Studienplatz entstehen (gemäß § 6 Abs. 3).

§ 7

Beratungs- und Beschwerderecht

Jede Person nach § 2, die sich gemäß § 4 dieser Richtlinie von Diskriminierung betroffen fühlt, hat das Recht, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren. Dienstwege müssen bei der Einleitung eines Verfahrens nach §§ 8-10 nicht eingehalten werden.

§ 8

Beratungs- und Beschwerdeverfahren

- (1) Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren beinhaltet ein mehrstufiges Vorgehen. Dieses umfasst ein informelles Verfahren zur Beratung und Unterstützung bei der Bearbeitung der Problematik (§ 9). Daran kann ein formelles Beschwerdeverfahren (§ 10) angeschlossen werden. Andere Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bleiben davon unberührt.



- (2) Alle beratenden und in ein Beschwerdeverfahren seitens der Universität einbezogenen Personen sind auf ihre im Beschäftigtenverhältnis geltende Pflicht zur Verschwiegenheit hinzuweisen und können von dieser Pflicht nur durch die beteiligten Personen entbunden werden. Studierende, die an einem Beschwerdeverfahren beteiligt sind, sind auf ihre Verschwiegenheit zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen hinzuweisen.
- (3) Alle Schritte zur Konfliktlösung werden im konkreten Fall nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der betroffenen Person(en) eingeleitet und durchgeführt.
- (4) Die Durchführung eines Beratungs- und Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche Verfolgung und/oder Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche nicht aus. Rechtsansprüche zur Beseitigung der Beeinträchtigung bzw. Schadensersatzansprüche sind unabhängig vom formellen Beschwerdeverfahren gemäß § 21 Abs. 5 AGG innerhalb von zwei Monaten gerichtlich einzureichen.

§ 9

Informelles Verfahren: Beratung zur Bearbeitung der Problematik

- (1) Das informelle Verfahren dient der vertraulichen Beratung und Unterstützung von Betroffenen nach § 4 zur Einordnung des Sachverhalts, zu ihren Rechten und zu ihren Schutz- und Handlungsmöglichkeiten. Es besteht aus einer Erstberatung bei einer der genannten Kontaktstellen und möglichen weiteren Schritten. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen des Beratungsgesprächs gewahrt. Die Identität aller betroffenen Person sowie der Inhalt der Erstberatung wird von den Kontaktstellen vertraulich behandelt.
- (2) Betroffene können sich zur Erstberatung an verschiedene Personen oder Stellen innerhalb der Universität wenden. Sie können sich dabei durch eine Person ihres Vertrauens begleiten oder vertreten lassen. Eine Auflistung der Kontaktstellen zur Erstberatung findet sich im Anhang dieser Richtlinie.
- (3) Die in Absatz 2 genannten und im Anhang gelisteten Kontaktstellen und -personen sind verpflichtet, den vorgebrachten Sachverhalt zu prüfen und mit dem Einverständnis der betroffenen Person bzw. im Falle minderjähriger Betroffener mit dem Einverständnis der gesetzlichen Vertreter durch das Ergreifen geeigneter Maßnahmen einer Klärung zuzuführen. Geeignete Maßnahmen im weiteren informellen Verfahren sind:
 - a) Beratung zu Maßnahmen zum unmittelbaren Schutz der betroffenen Person bei Feststellung einer akuten Gefährdungssituation am Studien- bzw. Arbeitsplatz.
 - b) Weiterführende Klärungs- und Sondierungsgespräche. Im Bedarfsfall kann die Erstberatungsstelle die Betroffenen über weitere im Einzelfall unterstützende universitäts-interne oder -externe Beratungsangebote informieren und an diese weiterleiten. Auf Wunsch der betroffenen Person können weiterführende Klärungsgespräche auch unter Beteiligung der beklagten Person geführt werden.
 - c) Professionelle Konfliktmoderation oder -mediation zur Erreichung einer einvernehmlichen Klärung der Situation und der Grundlage einer weiteren Zusammenarbeit.



- d) Bei der Inanspruchnahme externer Stellen zur Beratung, Konfliktmoderation oder -mediation müssen möglicherweise anfallende Kosten vorab mit den für die betroffene Personengruppen an der Universität zuständigen Stellen geklärt werden. Die Kostenübernahme beschränkt sich auf eine Beratung zur Klärung des konkreten Konfliktfalls. Weitergehende Interventions- bzw. Therapiekosten werden von der Universität nicht getragen. Informationen sind durch die kontaktierten Erstberatungsstellen in den Dezernaten 1 und 5 abrufbar.
- e) Beratung und Unterstützung der betroffenen Person bei der Vorbereitung und Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens.
- f) Bei Vorliegen eines Straftatbestands die Information zur Möglichkeit, eine Strafanzeige zu erstatten und einen Strafantrag zu stellen sowie zivilrechtliche Ansprüche geltend zu machen.

§ 10

Formelles Beschwerdeverfahren

- (1) Ist eine Problemlösung im Rahmen des informellen Verfahrens nicht möglich oder nicht zumutbar, kann die betroffene Person eine formelle Beschwerde einreichen und damit ein Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einleiten.
- (2) Die Aufgaben einer Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG werden von der AGG-Beschwerdekommision wahrgenommen. Diese wird vom Senat eingesetzt. Die Kommission wird in der Regel durch ein professorales Mitglied der Rechtswissenschaftlichen Fakultät geleitet. Die weitere Zusammensetzung der Kommission richtet sich nach den im Einzelfall am Konfliktfall beteiligten Statusgruppen. Kommissionsmitglieder sind jeweils eine für diese Gruppe bzw. die Gruppen zuständige Vertretung aus dem Senat sowie aus den Dezernatsleitungen (Studierende / Personal). Die Kommission lädt die mit Bezug auf den Konfliktfall sachlich zuständigen Mitglieder des Präsidiums als Gäste hinzu.
- (3) Eine formale Beschwerde ist mündlich zur Niederschrift oder in Textform bei der im Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität eingerichtete Koordinierungsstelle der AGG-Beschwerdekommision einzureichen (Kontakt: agg.beschwerde@uni-jena.de). Die Beschwerde soll die Vorkommnisse und deren Folgen konkret beschreiben, eventuelle Beweise oder bezeugende Personen benennen und anführen, welche weiteren Personen und Stellen, z.B. im informellen Verfahren nach § 9, in dieser Angelegenheit eingeschaltet und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (4) Nach Beschwerdeeingang stellt die Kommissionsleitung unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit zum Schutze der am Beschwerdefall beteiligten Personen die Kommission zusammen. Im begründeten Einzelfall ist die Kommission berechtigt, eine fachkundige Person (z.B. zur Übersetzung, Konfliktberatung etc.) bei den Gesprächen mit der beschwerdeführenden Person und der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, hinzuzuziehen. Die Kommission tagt nichtöffentlich. Beschlüsse werden von den Mitgliedern der Kommission mit einfacher Mehrheit gefasst, bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der Person, welche die Kommission leitet.



- (5) Mit Eingang der Beschwerde wird mit der betroffenen Person beraten, ob Sofortmaßnahmen zu ihrem Schutz notwendig und wie diese im Bedarfsfall einzuleiten sind.
- (6) Im Beschwerdeverfahren besteht für die beteiligten Personen kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung.
- (7) Die Beschwerde führende Person und die Person(en), gegen die sich die Beschwerde richtet, werden zu Beginn des Verfahrens zu ihren in dieser Richtlinie festgelegten weiteren Rechten im formellen Beschwerdeverfahren nach § 10 informiert. Sie können sich im Verfahren durch eine Interessenvertretungsinstanz (z.B. Personalrat, Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte) begleiten lassen. Minderjährige werden, davon unabhängig, von ihren Erziehungsberechtigten begleitet.
- (8) Die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, wird von der Beschwerdekommision aufgefordert, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde mündlich zur Niederschrift oder in Textform zu äußern. Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der Frist erfolgt eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.
- (9) Die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, sowie Personen, die den Vorfall bezeugen können, sind gegenüber der Beschwerdekommision nicht zur Stellungnahme verpflichtet.
- (10) Die Beschwerdekommision prüft den Sachverhalt unter Einbeziehung aller sachrelevanter Informationen. Sie dokumentiert alle Gespräche in schriftlicher Form. Niederschriften über mündliche Anhörungen sind von der jeweils angehörten Person zu unterzeichnen.
- (11) Sofern der geprüfte Sachverhalt keine Benachteiligung oder Belästigung nach § 4 darstellt, teilt die Beschwerdekommision das Ergebnis der Prüfung mit Begründung den beiden Parteien im Beschwerdeverfahren mit. Die Person, gegen die sich diese Beschwerde richtete, hat in diesem Fall einen Anspruch auf eine schriftliche Darstellung des Prüfungsergebnisses (ohne Begründung) gegenüber den von ihr als relevant erachteten Personen.
- (12) Ergibt die Sachverhaltsprüfung der Beschwerdekommision das Vorliegen einer Benachteiligung oder Belästigung nach § 4, wird eine Konfliktklärung im Rahmen der Weisungs- und Aufsichtspflicht der Universität als Bildungs- und Arbeitsstätte herbeigeführt. Liegt nach Auffassung der Beschwerdekommision eine Verletzung hochschul-, arbeits- oder dienstrechtlicher Pflichten vor, wird dies durch die zuständigen Stellen geprüft und ggf. entsprechende Maßnahmen nach den Regelungen des geltenden Hochschul-, Arbeits- oder Dienstrechts ergriffen.
- (13) Nach Feststellung einer Benachteiligung oder Belästigung teilt die Beschwerdekommision dem Präsidium das Ergebnis ihrer Sachverhaltsprüfung mit und schlägt verhältnismäßige Maßnahmen zur Unterbindung weiteren Fehlverhaltens vor.



§ 11

Maßnahmen zur Unterbindung weiteren Fehlverhaltens

- (1) Das Präsidium beschließt auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdekommision notwendige und geeignete Maßnahmen zur Unterbindung von Fehlverhalten nach § 4. Die im Beschwerdeverfahren beteiligten Parteien und die Beschwerdekommision werden über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert. Betreffen die gewählten Maßnahmen die Studien- oder Arbeitstätigkeit, sind die entsprechenden Bereichsleitungen in Kenntnis zu setzen.
- (2) Beim Treffen von Maßnahmen sind die hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtliche Position der Person, der ein Fehlverhalten nach § 4 zur Last gelegt wird, die Schwere des Fehlverhaltens und ggf. bereits in der Vergangenheit festgestelltes Fehlverhalten zu berücksichtigen.
- (3) Eine Benachteiligung und Belästigung nach § 4 wird als besonders schwerwiegend eingestuft, wenn das Fehlverhalten unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder unter Verletzung der Fürsorgepflicht erfolgt.
- (4) Fällt das Fehlverhalten einer Person zur Last, die an der Universität beschäftigt ist, prüft die Universität geeignete arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen. Hierzu zählen die Durchführung eines regulierenden formellen Personal- oder Dienstgespräches, ein Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen, Maßnahmen aufgrund des Hausrechts, die weitere Verstöße ausschließen, der Entzug eines Lehrauftrags, die mündliche oder schriftliche Belehrung und Ermahnung, die schriftliche Abmahnung, eine Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz der Universität, den Entzug von Personalverantwortung, eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bei Verbeamteten.
- (5) Gegenüber Studierenden können bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Ordnungsmaßnahmen nach § 76 ThürHG eingeleitet werden. Hierzu gehören die mündliche oder schriftliche Belehrung, Maßnahmen aufgrund des Hausrechts, die weitere Verstöße ausschließen, die Androhung der Exmatrikulation, der Ausschluss von der Benutzung universitärer Einrichtungen, der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester sowie die Exmatrikulation.

§ 12

Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit

Stellen sich die Beschuldigungen der beschwerdeführenden Person als absichtlich unwahr mit dem Ziel der Schädigung der beschuldigten Person heraus, stellt die Beschwerde einen Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit dar. In diesem Fall kommt § 11 entsprechend zur Anwendung.



§ 13 Statistik

Alle Beratungs- und Beschwerdestellen können unter Wahrung des Datenschutzes in anonymisierter Form Fallzahlen und Diskriminierungskategorien erheben, die sie am Ende eines Kalenderjahres dem Büro des Vizepräsidenten für wissenschaftlichen Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität als Fallstatistik übermitteln können. Die anonymen Daten werden in einer Gesamtstatistik zusammengefasst und dem Senat zur Kenntnis gebracht sowie im hochschulinternen Diversitätsmonitoring dargestellt. Die Information dient zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Beratungs- und Begleitungsangebote und zur Entwicklung von Präventionsmaßnahmen.

§ 14 Datenschutz und -erfassung

Die Erhebung von personenbezogenen Daten in den vorstehend beschriebenen Verfahren und Gesprächen (§§7 - 10) ist auf das absolut notwendige Maß zu beschränken und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen angemessen zu sichern. Personenbezogene Daten sind nach endgültigem Abschluss eines Verfahrens nach §§ 9, 10 sicher zu löschen. Die Beteiligten sind über die Datenverarbeitung zu informieren. Die Umsetzung der datenschutzkonformen Datenerhebung, -sicherung und -löschung werden durch die Datenschutzbeauftragten der Universität und des Personalrats beraten und geprüft. Die/der Datenschutzbeauftragte der Universität ist über die Einleitung und den Fortgang jedes Verfahrens nach § 10 zu informieren; bei Beteiligung von Mitarbeitenden zudem die/der Datenschutzbeauftragte des Personalrats.

§ 15 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach Ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Friedrich-Schiller-Universität in Kraft.

Jena, 27. Februar 2023

Prof. Dr. Walter Rosenthal
Präsident

Anhang: Kontaktstellen für die Erstberatung nach § 9 „Informelles Verfahren: Beratung zur Bearbeitung der Problematik“

Die Kontaktstellen sind einsehbar auf der Website

<https://www.uni-jena.de/193325/antidiskriminierung> der Friedrich-Schiller-Universität Jena.