

**Richtlinie der Universität zu Lübeck
zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
vom 31. Juli 2018**

Aufgrund des § 22 Absatz 2 Satz 1 des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 68), wird nach Beschlussfassung des Präsidiums vom 30. Juli 2018 die folgende Richtlinie erlassen:

Präambel

Die Universität zu Lübeck übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten und Studierenden und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen sowie das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung respektiert und gewahrt werden. Gewaltanwendungen oder die Androhung von Gewalt, Belästigung, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung (im Sinne von Art. 4 Absatz 1 Grundgesetz), einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der sozialen Herkunft sind verboten. Diese Verfahrensrichtlinie regelt insbesondere den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Verbote. Als besonders schwerwiegend wird ein Verstoß gegen diese Richtlinie angesehen, wenn er sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.

**Erster Teil:
Allgemeines**

**§ 1
Geltungsbereich**

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen gemäß § 6 der Verfassung sowie Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- (2) Weiterhin gilt die Richtlinie für Gäste der Universität zu Lübeck, einschließlich, Gasthörerinnen und Gasthörer, Gastdozentinnen und Gastdozenten sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler oder sonst an der Hochschule Tätigen sowie für Auszubildende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Habilitandinnen und Habilitanden sowie für die außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren.
- (3) Die Richtlinie findet Anwendung bei Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie bei Belästigung und Gewalt, bei Stalking von Dritten bzw. gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 und 2 gehört.

§ 2

Pflichten der Universität zu Lübeck

- (1) Die Universität zu Lübeck ist verpflichtet, Mitglieder und Angehörige sowie Gäste nicht zu diskriminieren und sie vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, durch andere Mitglieder und Angehörige sowie Gäste zu schützen.
- (2) Die Universität zu Lübeck sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen über Angebote zum Diskriminierungsschutz für das Themenfeld. Betroffene Personen sollen ermutigt werden, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, die Universität zu Lübeck zu informieren, Beratungsangebote aufzusuchen oder ein Beschwerdeverfahren einzuleiten.

§ 3

Pflichten der Mitglieder und Angehörigen sowie Gäste der Universität zu Lübeck

- (1) Mitglieder und Angehörige sowie Gäste im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 dürfen keine Gewalt anwenden oder androhen und andere Mitglieder und Angehörige sowie Gäste nicht belästigen oder diskriminieren. Alle sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.
- (2) Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, Belästigung und Diskriminierung sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche sanktioniert.

§ 4

Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- (1) Wird ein Vorfall in Form einer Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstrechtlichen Bereich die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden.
- (2) Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat das Präsidium für Schutzmaßnahmen zu sorgen.
- (3) Es ist in jedem Fall darauf zu achten, dass die betroffene Person keinen weiteren Nachteil erfährt. Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen, die ggf. nicht zeitnah erfüllt werden können.

Zweiter Teil: Beratung und Beschwerdeverfahren

§ 5 Grundsätzliches

Mitglieder und Angehörige sowie Gäste im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 haben das Recht, Beratungen (nicht förmliches Verfahren) in Anspruch zu nehmen und Beschwerden bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren) einzureichen. Vertrauliche Beratung und Unterstützung lösen nicht automatisch das Beschwerdeverfahren aus; beide Schritte gehören nicht zwangsläufig zusammen.

§ 6 Beschwerderechte

Mitglieder und Angehörige der Universität zu Lübeck, die durch andere Mitglieder, Angehörige, Gäste oder Organe der Universität zu Lübeck Gewalt angedroht bekommen oder erfahren, belästigt oder diskriminiert werden, haben das Recht, sich gemäß § 8 zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

§ 7 Vertrauliche Unterstützung und Beratung

Betroffene, Beobachtende, Beteiligte und/oder Dritte können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen sowie die Beratungsstellen der Universität zu Lübeck zu ihrer Unterstützung während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus können Frauen in Fällen von Belästigung, Bedrohung, Gewalt und Diskriminierung die Campusberatung des Frauennotrufs kostenlos in Anspruch nehmen.

§ 8 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren

- (1) Dem in § 1 Absatz 1 und 2 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen und zum eigenen Schutz sowie Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Stalking zur Verfügung. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 11. Hierzu gehört auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die Beschwerdestelle (§ 11 Absatz 1) niederzuschreiben, sofern die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 11.

- (2) Alle Beratungsgespräche nach Absatz 1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Dies gilt nicht bei Vorliegen einer schweren Straftat. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben hiervon unberührt.

§ 9

Beschwerdestelle

Beschwerdestelle ist die AGG-Beschwerdestelle der Universität zu Lübeck. Sie ist zuständig für Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dieser Richtlinie.

§ 10

AGG-Kommission

Die AGG-Kommission kann bei Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Stalking zum Schutz der betroffenen Person von der AGG-Beschwerdestelle oder von in der Beratung tätigen Personen angerufen werden. Die AGG-Kommission berät das Präsidium bezüglich Schutz- und auch Sanktionsmaßnahmen. Eine alleinige Beratung des Präsidiums durch die Beschwerdestelle ist ebenfalls möglich.

§ 11

Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 1 Absatz 1 und 2 haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen und Beweise – soweit vorhanden – müssen 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 die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Die Beschwerde führende Person ist darüber zu informieren, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Klagefrist von drei Monaten (bei etwaigen Klagen auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG i.V.m. § 15 AGG) auswirkt. Übrige Antrags- oder Klagefristen, die sich u.a. aus zivil- oder strafrechtlichen Verfahren ergeben, bleiben von diesem Verfahren unberührt.

- (4) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erforderlich sind.
- (5) Das offizielle Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich wegen gesetzlicher Verpflichtungen die Vertraulichkeit nicht aufrechterhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person ist zu beachten.
- (6) Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Diese Frist sollte zwei Wochen nicht überschreiten. Der Name der Beschwerde führenden Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechtigte Interessen der Beschwerde führenden Person nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist. Die Beschwerde führende Person wird über den Inhalt der Stellungnahme der beschuldigten Person in Kenntnis gesetzt. Auf dieser Grundlage wird dann durch zwei Mitglieder der Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person durchgeführt. Die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die Einladungen zu den Anhörungen ergehen schriftlich. Das Gespräch ist zu protokollieren.
- (7) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle der Präsidentin oder dem Präsidenten über die Kanzlerin oder den Kanzler das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (8) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, wird das Verfahren beendet.
- (9) Das Präsidium erwägt arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen gemäß § 12 dieser Richtlinie und leitet diese ggf. ein. Falls eine Umsetzung in Erwägung gezogen wird, dann soll vorrangig die Person umgesetzt werden, gegen die sich die Beschwerde richtet, nur im Notfall gegen die Beschwerde führende Person. Letzteres bedarf der Zustimmung der Beschwerde führenden Person sowie der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats. Das Präsidium informiert die Beschwerdestelle über das Ergebnis.
- (10) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (11) Sind Straftatbestände erfüllt, erfolgt eine Strafanzeige bzw. Strafantrag durch die Präsidentin/den Präsidenten der Universität zu Lübeck.

- (12) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.
- (13) Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

§ 12 Maßnahmen

- (1) Belästigen oder diskriminieren Studierende andere Mitglieder, Angehörige oder Gäste der Universität zu Lübeck bzw. drohen oder wenden Gewalt an, so kann die Präsidentin oder der Präsident Schlichtungsverfahren einleiten, Anweisungen erteilen und Sanktionen verhängen.
- (2) Zu den Sanktionen gegenüber Studierenden gehört z.B. die mündliche/schriftliche Ermahnung, der Ausschluss von Lehrveranstaltungen, die Sperrung des Accounts, ein (eingeschränktes/zeitlich befristetes) Hausverbot oder, insbesondere im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung oder nach § 19 Absatz 4 Immatrikulationsordnung, die Exmatrikulation.
- (3) Zu den Sanktionen gegenüber Beschäftigten gehört z.B. die mündliche/schriftliche Ermahnung, die schriftliche Abmahnung, die Versetzung oder Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität zu Lübeck, der Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen, fristgerechte oder fristlose Kündigung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens.
- (4) In schweren Fällen ist die Universität zu Lübeck verpflichtet, mit einem (zeitlich befristeten) Hausverbot und einer Strafanzeige zu reagieren.

§ 13 Regress

Wird die Universität zu Lübeck wegen einer Belästigung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung durch oder von Studierenden auf Entschädigung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten die beschuldigten Personen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Richtlinie tritt mit dem Tage nach ihrer Beschlussfassung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie der Universität zu Lübeck für das Beschwerdeverfahren bei (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Studierenden, Beschäftigten sowie Gästen der Universität vom 30. September 2016 außer Kraft.

(2) Die Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht.

Lübeck, den 31. Juli 2018

Prof. Dr. Gabriele Gillessen-Kaesbach
Präsidentin der Universität zu Lübeck