

# **Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**

**vom 26. Mai 2020**

Aufgrund der §§ 3 Absatz 4, Absatz 5, 14 Absatz 7 des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) in der Fassung vom 5. Februar 2016), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2019 (GVOBl. Schl.-H. S. 612 hat das Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel am 26. Mai .2020 folgende Richtlinie erlassen:

## **Inhaltsübersicht**

Präambel

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Allgemeines Verbot

§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

§ 6 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

§ 7 Informelles Verfahren: Beratung

§ 8 Formelles Verfahren: Beschwerde

§ 9 Sanktionen

§ 10 Berichtswesen und Evaluation

§ 11 Inkrafttreten

## **Präambel**

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) tritt dafür ein, ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr-, Ausbildungs- und Arbeitsort zu sein, an dem alle einen fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Hierzu fordert sie alle Mitglieder und Angehörigen der Universität auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten. Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten sowie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zu stärken. Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie schaffen ein entwürdigendes Umfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet. Personen, die für Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Gewalt verantwortlich sind, werden für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen. Gleichzeitig soll ihnen ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Die CAU weist mit der vorliegenden Richtlinie nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht duldet und die entsprechenden Rechte der Personen i. S. d. § 1 Abs. 1 achtet. Zweck dieser Richtlinie ist es zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen. Die Richtlinie dient auch dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der CAU zu präzisieren. Des Weiteren möchte die CAU mit dieser Richtlinie einen Beitrag zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt<sup>1</sup> und zu der von ihr unterzeichneten Lübecker Erklärung für Akzeptanz und Respekt<sup>2</sup> leisten.

## § 1

### Anwendungsbereich

- (1) Der Schutzbereich der Richtlinie umfasst alle Mitglieder und Angehörigen der CAU (§ 4 der Verfassung) sowie gem. § 6 Absatz 1 AGG alle Auszubildenden oder sonstige im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigte Personen sowie Personen, die an der CAU ein Praktikum absolvieren, Bewerber\*innen für ein Beschäftigungsverhältnis und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.
- (2) Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Universität.
- (3) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierungen von Dritten gegenüber dem in Absatz 1 genannten Personenkreis, sofern ein Bezug zum Universitätsbetrieb besteht.

## § 2

### Begriffsbestimmung

- (1) Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie liegt dann vor, wenn Personen oder Personengruppen insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, sozialer oder regionaler Herkunft, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Satz 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. Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen in einer Situation gleichzeitig aus mehr als einem Grund diskriminiert werden. Diskriminierungen i. S. d. Richtlinie umfassen sowohl individuelle als auch strukturelle Diskriminierungen.
- (2) Als sexualisierte Gewalt werden im Sinne dieser Richtlinie alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die in sexualisierter oder sexistischer Hinsicht diskriminierend, beleidigend oder demütigend sind und die zur Folge haben, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann in physischer, verbaler, nonverbaler sowie digitaler Form auftreten oder sich in tätlichen Angriffen

---

<sup>1</sup> Die sog. Istanbul-Konvention ist 2018 in Deutschland in Kraft getreten. Weitere Informationen hierzu: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/frauenrechte/istanbul-konvention/> (zuletzt abgerufen am 08.08.2019).

<sup>2</sup> Die CAU ist seit März 2015 Partnerin des Bündnisses „Echte Vielfalt. Bündnis für Akzeptanz und Respekt in Schleswig-Holstein“. Weitere Informationen hierzu: <https://echte-vielfalt.de/christian-albrechts-universitaet-cau-zu-kiel-tritt-buendnis-gegen-homophobie-bei/> (zuletzt abgerufen am 07.10.2019).

oder Übergriffen manifestieren.

- (3) Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Gewalt liegt beispielsweise dann vor, wenn sie sich gegen Nachgeordnete oder in irgendeiner Form Abhängige richtet und/oder gegen Minderjährige und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.
- (4) Unter Mobbing wird allgemein das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. von Studierenden untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. Lehrende verstanden. Eine Belästigung im Sinne des AGG liegt nur dann vor, wenn das Mobbing seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund hat.
- (5) Die hier aufgeführten Begriffsbestimmungen sollen den Anwendungsbereich der Richtlinie erläutern. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Unter den Anwendungsbereich dieser Richtlinie können auch Verhaltens- und Handlungsweisen fallen, die als Stalking verstanden werden. Stalking ist das im Sinne des § 238 StGB unbefugte, beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen von in § 1 Abs. 1 genannten Personen gegen deren Willen.
- (6) Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, die digital auftreten, wie z.B. in CAU-geführten Social Media Kanälen oder in online Lernplattformen.

### **§ 3**

#### **Allgemeines Verbot**

Diskriminierungen, sexualisierte Gewalt und Mobbing sind verboten. Sie stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamt\*innen- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und können auch Strafrechtstatbestände erfüllen. Ungleichbehandlungen in Form von positiven Maßnahmen zur Kompensation oder Prävention von Diskriminierung sind i. S. d. § 5 AGG erlaubt.

### **§ 4**

#### **Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben**

- (1) Aufgabe der CAU ist es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing betroffene/n Person/en zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Durch die Wahrnehmung von Rechten dürfen keine Nachteile entstehen, vgl. § 612 a BGB.
- (2) Die CAU sensibilisiert ihre Mitglieder zum Thema Diskriminierungsschutz, insbesondere durch Fortbildungsangebote
- (3) Fakultäten, Verwaltung und zentrale Einrichtungen sind verantwortlich für die Benennung konkreter Ansprechpersonen und für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen in ihren Bereichen.
- (4) Für die Umsetzung dieser Richtlinie sollen besondere universitäre Funktionsträger\*innen sowie Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben in ihrem Arbeitsbereich durch vorbildliches Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beitragen, dass der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitglieder und Angehörigen,

Beschäftigten wie Studierenden, geschützt wird und dafür Sorge tragen, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse im Studium und am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden. Erlangen sie Kenntnis von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder Mobbing, können sie Maßnahmen nach § 7 einleiten oder die/den nächst höhere/n Dienstvorgesetzte/n oder eine Beratungsinstanz nach § 7 hinzuziehen. Hierbei gilt es, strikte Vertraulichkeit zu wahren.

- (5) Die CAU ist bestrebt, bei allen Neueinstellungen sowie in der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden auf diese Richtlinie hinzuweisen.

## **§ 5**

### **Sensibilisierung und Prävention**

Zur Sensibilisierung und Prävention werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a. die fortlaufende barrierearme Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der CAU,
- b. die Bereitstellung von inklusiven Beratungsangeboten mit Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung,
- c. die Bereitstellung von inklusiven Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, insbesondere in Form von Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- d. die Einbindung dieser Thematik in inklusive Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende,
- e. die Bereitstellung von inklusiven Informationsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit sowie Maßnahmen zu selbstermächtigendem Handeln,
- f. die Integration von Barrierefreiheit und Sicherheit (z.B. die Vermeidung von Angsträumen) in Baukonzepte für den Campus.

## **§ 6**

### **Beratungs- und Beschwerdeverfahren**

- (1) Das Beratungsverfahren besteht aus individueller Beratung und Unterstützung (§ 7 Informelles Verfahren). Das Beschwerdeverfahren ist ein formelles Verfahren und bestimmt sich nach den Regelungen des AGG (§ 8). Es muss ein barrierefreier Zugang zu Beratungs- und Beschwerdeverfahren sichergestellt sein.
- (2) Der Erstkontakt für das Beratungsverfahren nach § 7 kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. In jedem Fall ist im Beratungsverfahren strenge Vertraulichkeit zu gewährleisten.
- (3) Mögliche Anlaufstellen für ein informelles Verfahren sind:

1. Allgemein:

- a. Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen,
- b. Mitglieder der Hochschulleitung und/oder der Dekanate,
- c. zentrale und dezentrale Diversitätsbeauftragte,
- d. zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte,

- e. das International Center,
2. Für Beschäftigte:
- a. Personalrat für das Personal in Technik und Verwaltung, Personalrat für das wissenschaftliche Personal,
  - b. Schwerbehindertenvertretung,
  - c. Inklusionsbeauftragte\*r,
  - d. Psychosozialer Dienst.
3. Für Studierende:
- a. Fachschaften,
  - b. Mitglieder und Beratende des AStA sowie Beratungsk Kooperationen des AStA,
  - c. Beauftragte\*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,
- (4) Das formelle Beschwerdeverfahren (§ 8) kann durch den in HSG und AGG benannten Personenkreis im Rahmen von Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der AGG-Beschwerdestelle eingeleitet werden.
- (5) Zu jedem Zeitpunkt des informellen oder formellen Verfahrens steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

## **§ 7**

### **Informelles Verfahren: Beratung**

- (1) Das informelle Verfahren dient der Beratung und Unterstützung von Betroffenen. Es besteht aus dem Erstkontakt bei entsprechenden Anlaufstellen (§ 6) und möglichen weiteren Schritten (Absatz 2).
- (2) Im weiteren informellen Verfahren verweisen die ins Vertrauen gezogenen Personen im Bedarfsfall an interne und externe Beratende und Anlaufstellen. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:
- a. Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen,
  - b. Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person,
  - c. Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle,
- (3) Darüber hinaus kann durch den im HSG und AGG benannten Personenkreis im Rahmen von Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität das formelle Verfahren bei der AGG-Beschwerdestelle eingeleitet werden.

## § 8

### Formelles Verfahren: Beschwerde

- (1) Das formelle Verfahren dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen. Dieses kann durch den in HSG und AGG benannten Personenkreis im Rahmen von Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der AGG-Beschwerdestelle ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden. Das formelle Verfahren kann ebenso in Vertretung durch Dritte eingeleitet werden, sofern diese hierfür ein Mandat von diskriminierten Personen erhalten haben.
- (2) Das formelle Verfahren wird durch schriftliche oder mündliche Darlegung des Sachverhalts durch die beschwerdeführende/n Person/en oder eine legitimierte Vertretung an die AGG-Beschwerdestelle eingeleitet. Eine Begleitung durch eine Beratungsinstanz nach § 6 ist jederzeit möglich.
- (3) Der Vorgang wird durch die AGG-Beschwerdestelle der CAU geprüft. Der beschuldigten Person oder Personengruppe wird Gelegenheit gegeben, sich in einem persönlichen Gespräch oder in Textform zu der Beschwerde zu äußern.
- (4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Sie teilt das Prüfungsergebnis der beschwerdeführenden Person und ggf. der Universitätsleitung mit und schlägt ggf. das weitere Vorgehen vor.

## § 9

### Sanktionen

- (1) Die Universität verhängt erforderlichenfalls geeignete Sanktionen bzw. leitet geeignete Maßnahmen gegenüber Beschäftigten und Beamt\*innen an der CAU ein, sofern die weiteren arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Dies können beispielsweise sein:
  - a. regulierendes Gespräch,
  - b. mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung oder Abmahnung,
  - c. Missbilligung
  - d. Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen,
  - e. Hausverbot (z.B. partiell oder temporär),
  - f. Anordnung von geeigneten Schulungen und Fortbildungen,
  - g. Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität,
  - h. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
  - i. ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
  - j. Strafanzeige.
- (2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Genannten, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der CAU stehen, können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

- a. mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- b. Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen,
- c. Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung/en,
- d. Hausverbot (partiell oder temporär, in Ausnahmefällen auch dauerhaft),
- e. Strafanzeige.

(3) Eine Tat wird beispielsweise als besonders schwer eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen erfolgt. Eine Tat wird ebenfalls als besonders schwer eingestuft, wenn sie im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt. Taten, die in Verhältnissen mit Fürsorgepflichtigen bestehen, werden insbesondere als schwer eingestuft, wenn sie gegen Minderjährige ausgeübt werden.

Personen im Sinne des § 1 dieser Richtlinie dürfen nicht wegen der Anzeige eines Diskriminierungsfalls wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn sich herausstellt, dass keine Benachteiligung aufgrund eines in § 1 AGG genannten Grundes vorliegt.

## **§ 10**

### **Berichtswesen und Evaluation**

Alle an der CAU institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die AGG-Beschwerdestelle berichtet mindestens einmal jährlich dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

AGG-Beschwerdestelle, Beratungsstellen, Beauftragte und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen – mindestens einmal jährlichen – Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Er dient der Überprüfung und Evaluation dieser Richtlinie und daraus abgeleiteter Maßnahmen. Der Austausch erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Kiel, den 26. Mai 2020

Prof. Dr. Lutz Kipp  
Präsident der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel