

# Richtlinie gegen Diskriminierung

Vom Senat der ZU verabschiedet am 27. September 2017

## 1 | Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Zeppelin Universität nach § 2 ihrer Grundordnung.

## 2 | Leitgedanke

Chancengleichheit und die Förderung von Diversität sind maßgeblich für die Zeppelin Universität. Im Sinne des „ZU Spirit“ verpflichten sich ihre Mitglieder zu einem fairen Miteinander im Studium, in der Lehre, der Forschung und am Arbeitsplatz. Es wird als gemeinsame Verantwortung aller Mitglieder gesehen, an der ZU jede Form von Diskriminierung und Mobbing zu vermeiden und zu unterbinden. Die ZU pflegt eine Willkommenskultur selbstverständlich auch gegenüber Menschen mit sichtbaren oder nicht sichtbaren Behinderungen, gegenüber Menschen jeweiliger Hautfarbe, Herkunft und Religion oder geschlechtlicher und sexueller Orientierung, wie auch sonstiger Diversitätsmerkmale. Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen werden an der ZU nicht geduldet, sondern als Rechtsverletzung im Sinne der „Richtlinie zur Wahrung sexueller Selbstbestimmtheit“ (verabschiedet 2014) geahndet.

## 3 | Beratung & Unterstützung

Im Anhang dieser Richtlinie zeigt ein „Wegweiser“ mögliche und individuell wählbare Anlaufstellen in Beratungs-, Krisen- und Notsituationen auf. Dabei kann jede Person selbst entscheiden, ob sie sich an Personen innerhalb oder außerhalb der Zeppelin Universität wenden möchte. Alle angegebenen Stellen sind für Opfer von Diskriminierungserfahrungen ansprechbar und behandeln das jeweilige Anliegen streng vertraulich und anonym. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Zeppelin Universität steht für eine vertrauliche Beratung und Unterstützung zur Verfügung und ist darüber hinaus zuständig für die Meldung von Verstößen gegen diese Richtlinie an das zuständige Gremium. In der Folge sollen einige ausgewählte Beispiele für unerwünschtes Verhalten an der Zeppelin Universität aufgezeigt werden, ohne dass dabei ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird (Punkt 4). Des Weiteren wird aufgezeigt, welche Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie erhoben werden (Punkt 5).

## 4 | Begriffsdefinitionen und Beispiele unerwünschten Verhaltens

### Diskriminierung allgemein

„Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z. B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme. (...)

Der Diskriminierungsbegriff des § 3 AGG geht auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union zurück. Das deutsche Recht verwendet den Begriff der Benachteiligung, wogegen das europäische Recht von Diskriminierung spricht. Gemeint ist das Gleiche: Eine benachteiligende Behandlung, die an einen Diskriminierungsgrund anknüpft und für die es keine sachlichen Rechtfertigungsgründe gibt, ist gesellschaftlich unerwünscht, also eine Diskriminierung. Daher wird sie gesetzlich sanktioniert und ist somit verbindlich untersagt.<sup>1</sup>

Diskriminierungen können beispielsweise sein: Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare, Witze oder Handlungen, auch Zutrittsverweigerungen jeglicher Art auf Grund

- | der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft
- | der Hautfarbe
- | des Alters
- | einer Behinderung
- | des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Identifizierung
- | der religiösen und / oder weltanschaulichen Orientierung
- | der politischen Gesinnung
- | der sexuellen Orientierung.

### Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Gesetzlicher Hintergrund (unter anderem): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG vom 18. August 2006):

*§ 3 Abs. (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1. Nr. 1. bis 4, 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.*

Das Gesetz findet ausschließlich auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende und Hochschulangehörige ohne Arbeitsvertrag Anwendung. Ferner ist es nicht abschließend, da sonstige Merkmale (wie z. B. das Körpergewicht einer Person) darin nicht berücksichtigt sind. Es wird daher empfohlen, auf Basis dieses Gesetzes Richtlinien zu verfassen, die wiederum für alle Mitglieder und Angehörige von Universitäten Gültigkeit besitzen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Kapitel\\_2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile); letzter Zugriff am 28.03.2017.

<sup>2</sup> Vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (BuKoF): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, September 2016, [http://www.bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/Grundsatzpapier%20SDG.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Grundsatzpapier%20SDG.pdf); letzter Zugriff am 28.03.2017. und Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, 2015, [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile); letzter Zugriff am 28.03.2017.

Beispiele für sexuelle Diskriminierung:

- | Bevorzugung eines Geschlechts bei Beförderung, Aufgabenverteilung, Notenvergabe, im Unterricht etc.
- | Ausschluss eines Geschlechts bei Team-Building-Maßnahmen, Fortbildungsangeboten, etc.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- | Heimliches Fotografieren von Personen oder ihrer Körperteile
- | Unerwünschte Einladungen oder Briefe mit eindeutiger Absicht
- | Unerwünschte Berührungen
- | Bemerkungen sexuellen Inhalts

### Mobbing

Obwohl der Begriff des Mobbing sich in der Alltagssprache bereits etabliert hat, findet sich in der Literatur keine einheitliche Definition. Ausgewählte Quellen<sup>3</sup> beschreiben folgende Charakteristika:

| **Negative kommunikative oder tätliche Handlungen** (von einer Person oder mehreren Personen gemeinsam) gegen eine andere Person

| Dies kommt **wiederholt und systematisch** vor, und zwar **über einen längeren Zeitraum**

| Die **Zusammenfassung mehrerer „Einzelakte“** und nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen führen dabei zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Opfers. Einzelne Teilakte der als Mobbing anzusehenden Gesamthandlung können jeweils für sich betrachtet rechtlich „neutral“ sein.

| Beispiele: Verleumdungen, Verbreiten von Gerüchten, Bloßstellen in den sozialen Medien; absichtliches Zurückhalten von Informationen, Desinformation, Löschen / Entfernen von Daten / Unterlagen / Arbeitsergebnissen oder vergleichbarer Dokumente, Drohung oder Erniedrigung, unwürdige Behandlung, Zuteilung kränkender / unlösbarer / sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

### Stalking

Die polizeiliche Definition von Stalking lautet: „Das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und er in seiner Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.“ (*Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes*).<sup>4</sup>

Was unter „wiederholt“ verstanden wird, ist wiederum in der Literatur nicht eindeutig festgelegt.

In jedem Falle spielt das **Unerwünschte** an dem zu Grunde liegenden Verhalten einer Person gegenüber einer anderen Person eine Rolle, das sich im Falle von Stalking in länger andauernder Annäherung, Kontaktaufnahme, Kommunikation oder im Beobachten ausdrückt.

<sup>3</sup> Vgl. insbesondere [https://www.anderfuhr-buschmann.de/urteile/bag\\_8\\_azr\\_709\\_06.htm](https://www.anderfuhr-buschmann.de/urteile/bag_8_azr_709_06.htm); letzter Zugriff am 26.04.2017.

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.stalking-justiz.de/stalking/begriffserklärung/>; letzter Zugriff am 03.04.2017.

## 5 | Vorgehen und Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Richtlinie

**(Grundlage: „Richtlinie zur Wahrung der sexuellen Selbstbestimmtheit“ gemäß Beschluss des Senats im September 2014)**

Für den Fall, dass das Präsidium der Zeppelin Universität Kenntnis von dem Verdacht oder der Tatsache erlangt, dass ein angestelltes Mitglied oder ein Studierender bzw. eine Studierende dem Leitgedanken dieser Richtlinie zuwiderhandelt, wird folgendes Vorgehen beschlossen:

- (1) Zwei Mitglieder des Präsidiums, bzw. der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ein Präsidiumsmitglied führen gemeinsam und unverzüglich ein Gespräch mit jener Person, von der die Handlung oder der Handlungsversuch mutmaßlich ausgegangen ist. Sofern es sich um ein Mitglied der Universität handelt, wird in unveränderter Besetzung ein weiteres Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer der Handlung bzw. des Handlungsversuchs geführt. Ziel der Gespräche ist es, ein möglichst objektives eigenes Bild von dem Sachverhalt zu gewinnen und die Gelegenheit zur Stellungnahme zu bieten.

Die gesprächsführenden Personen sind unter Berücksichtigung der persönlichen, hierarchischen und sonstiger Beziehungen zu beiden Personen und auch unter Gender-Gesichtspunkten durch das Präsidium so zu bestimmen, dass ein möglichst objektives Bild der Sachlage entstehen kann. Der Gesprächsverlauf ist zu protokollieren.

- (2) Über die auf Grundlage des Gespräches zu treffenden Maßnahmen erfolgt eine Beschlussfassung durch drei Präsidien, darunter mindestens ein Mitglied der Geschäftsführung oder die Präsidentin bzw. der Präsident. Die Beschlussfassenden werden gemäß der obenstehenden Forderung nach möglichst objektiver Beurteilung durch das Präsidium bestimmt.

- (3) Für die Beschlussfassung gilt folgendes:

- (a) Sofern sich der Verdacht im Rahmen des Gespräches als hinreichender Gefährdungszusammenhang erweist oder bereits eine strafrechtliche Verurteilung erfolgt ist, ist der Täter oder die Täterin angesichts einer objektiven Würdigung von Umständen und Schwere der Tat

| im Falle von Angestellten der ZU: freizustellen, abzumahnen oder fristlos zu kündigen;

| im Falle von Studierenden: zu beurlauben, abzumahnen oder verhaltensbedingt zu exmatrikulieren.

- (b) Zudem ist unabhängig von einer Gruppen- und Universitätszugehörigkeit in diesen Fällen ein temporäres oder unbefristetes, zu spezifizierendes und situationsbezogenes Hausverbot auszusprechen.
- (c) Erweist sich der Verdacht im Rahmen der Gespräche als begründet oder dringend, ist die unter Tatverdacht stehende Person für den Zeitraum bis zur Klärung des Sachverhaltes aufgefordert, die Universitätsräumlichkeiten generell oder mit Blick auf zu spezifizierende Veranstaltungen nicht mehr zu betreten. Im Falle eines dringenden Verdachtes oder bei Nichtbefolgung dieses Rates ist für den Zeitraum der Klärung des Sachverhaltes ein ggf. näher spezifiziertes Hausverbot zu erteilen. Die Person ist ggf. freizustellen bzw. zu beurlauben. Bei Erlöschen des Verdachtes werden die genannten Maßnahmen unverzüglich zurückgenommen.
- (d) Bei einem begründeten Verdacht oder einem Schuldeingeständnis im Hinblick auf eine strafrechtlich relevante Handlung wird die Universität, sofern nicht bereits erfolgt, in Abstimmung mit dem mutmaßlichen Opfer unverzüglich Strafanzeige gegen den mutmaßlichen Täter oder die Täterin erstatten.

- (4) Sofern Mitglied der Universität, wird die ZU das (mutmaßliche) Opfer im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dabei unterstützen, die körperlichen, psychischen und die damit verbundenen rollenbezogenen Folgen der Tat oder des Tatversuches so gering wie möglich zu halten bzw. so schnell wie möglich zu überwinden. Zudem wird das Opfer von den Verfahrensbeteiligten über den Prozessstand unterrichtet.
- (5) Stellt sich die Beschuldigung durch das mutmaßliche Opfer als arglistige Handlung heraus, so gelten die Regelungen unter den Ziffern (2) und (3) analog. Sollte eine strafrechtlich relevante Handlung vorliegen, wird die Universität, sofern nicht bereits erfolgt, in Abstimmung mit der oder dem zu Unrecht Beschuldigten Strafanzeige gegen die arglistig handelnde Person erstatten.
- (6) Die Universität wird Sachverhalte und Dokumente, die in den Regelungsbereich dieser Richtlinie fallen, streng vertraulich behandeln. Dokumente zum Sachverhalt werden für die Dauer des Verfahrens nur dem Kreis der gemäß der Ziffern (1) und (2) verfahrensbeteiligten Personen zugänglich gemacht. Nach Abschluss des Verfahrens werden die Dokumente gelöscht oder anonymisiert mit ausschließlicher Zugriffsmöglichkeit durch die Geschäftsführung aufbewahrt.
- (7) Die Universität fühlt sich der Unschuldsvermutung und dem Schutz der Opfer, der Universitätsangehörigen sowie anderer Mitglieder der Gesellschaft gleichermaßen verpflichtet.

**Anhang:**

Wegweiser wichtiger Ansprechpersonen im Beratungsfall