

Amtliche Bekanntmachung

Nr. 46/2022



Der Rektor

Veröffentlicht am: 22.09.2022

Richtlinie gegen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Auf Grundlage des § 3 Absatz 4 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG) zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit sowie zur Hinwirkung auf den Abbau bestehender Benachteiligung beschließt die Hochschulleitung folgende Richtlinie.

Präambel

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) fördert und schützt die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und tritt Benachteiligungen gemäß ihrer Grundordnung entgegen. Die OVGU steht ihrem Leitbild entsprechend für ein offenes, vertrauensvolles, tolerantes und kooperatives Miteinander und setzt sich aktiv für die Gestaltung eines wertschätzenden und sicheren Arbeits- und Studenumfeldes ein. Die Universität fordert und fördert respektvollen Umgang und die Herstellung von Chancengleichheit sowie eine Kultur des Hinsehens und Benennens von grenzüberschreitendem Verhalten. Die Richtlinie dient der Sensibilisierung und Prävention, sie regelt Verfahrensabläufe zur Intervention und den Umgang mit Beschwerden, im Falle eines Verstoßes gegen die festgelegten Grundsätze auch Konsequenzen. Sie dient gleichermaßen dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu präzisieren und bestehende Schutzlücken an der OVGU zu schließen.

§1 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der OVGU nach § 58 HSG und umfasst Beschäftigte¹, Studierende, aber auch Auszubildende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, extern Promovierende und Gäste der Hochschuleinrichtungen. Sie findet Anwendung bei Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt bzw. Benachteiligung aufgrund von persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Sie gilt auf dem Universitätsgelände und im universitären Kontext, dies schließt auch digitale Kommunikation und deren Formate ein. Vorkommnisse im privaten Bereich finden Berücksichtigung, wenn ein im universitären Kontext bestehendes (Abhängigkeits-)Verhältnis berührt wird.
- (2) Die Richtlinie ersetzt die Dienstvereinbarung zur Errichtung einer Beschwerdestelle nach Vorschriften des AGG vom 07.04.2015 und gilt neben der Satzung zur Regelung des Verfahrens bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende der OVGU in der jeweils gültigen Fassung.

¹ Dieser Begriff schließt folgend auch Bedienstete ein.

§ 2 Pflichten und Prävention

- (1) Die OVGU verpflichtet sich, alle unter §1 Absatz 1 genannten Personen vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Des Weiteren sind alle Mitglieder und Angehörigen der OVGU verpflichtet, jegliche Form von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden und Beschäftigten zu unterlassen. Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sowie betreuende und prüfende Personen sind im Besonderen aufgefordert, sich durch ihr persönliches und vorbildhaftes Verhalten für die Einhaltung dieser Richtlinie sowie für ihre Dienst- und Fürsorgepflichten verantwortlich zu zeigen und zur Thematik zu sensibilisieren.
- (2) Die OVGU informiert über interne und externe Beratungsangebote und Informationsmaterialien, dies kann auf Wunsch auch anonym erfolgen.
- (3) Die Qualität der Begleitung des Beschwerdeverfahrens wird durch kontinuierliche Schulungen der Mitglieder der Beschwerdestelle sowie der Ansprechpersonen gem. § 3 Absatz 3 dieser Richtlinie gewährleistet. Alle Mitglieder und Angehörigen der OVGU sollen zudem durch ein regelmäßiges Angebot von Schulungen und Weiterbildungen Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erwerben oder festigen. Insbesondere werden im Rahmen des Führungskräfteprogramms Weiterbildungsangebote zur Anwendung der Richtlinie und zu präventiven Maßnahmen angeboten.
- (4) Alle Beschwerdeverfahren werden unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorschriften dokumentiert. Die Rechte aller Beteiligten auf Daten- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt. Alle am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen sind zu strikter Vertraulichkeit und zu fairem Miteinander verpflichtet. Diese Verpflichtungen gelten örtlich und zeitlich unbeschränkt auch nach Beendigung eines Verfahrens. Verstöße werden geahndet.
- (5) Soweit umsetzbar, ermöglicht die OVGU die Teilhabe und den barrierefreien Zugang aller Mitglieder und Angehörigen zum Campus und berücksichtigt möglichen Sicherheitsbedarf, was auch bei der Planung und Realisierung von Neubauten beachtet wird.

§ 3 Beschwerderecht & Beschwerdeverfahren

- (1) Alle Personen gem. § 1 Absatz 1 dieser Richtlinie haben das Recht für sich oder jemand anderes, ggf. anonym, Vorkommnisse von Diskriminierung zur Kenntnis zu geben, Beratung in Anspruch zu nehmen sowie eine Beschwerde einzureichen.
- (2) Für ein erstes Gespräch können sich Betroffene oder Dritte an jede Person ihres Vertrauens wenden. Ist es nicht möglich, Konflikte unmittelbar zwischen den Parteien zu klären, können weitere Ansprechpersonen hinzugezogen werden.
- (3) Folgende Personen können hierfür Ansprechpersonen sein:
 - Ausländerbeauftragte
 - Behindertenbeauftragte
 - Dekanate (Studiendekan*in, Referent*in, Fakultätsmanager*in)
 - Familienbeauftragte
 - Gleichstellungsbeauftragte
 - Graduate Academy
 - Ombudsperson für wissenschaftliches Fehlverhalten

speziell für Beschäftigte:

- Beschwerdestelle nach AGG
- Konfliktbeauftragte
- Personalrat mit Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung

speziell für Studierende:

- Beschwerdestelle für Studierende
- Allgemeine Studienberatung
- Studiengangberater*in und Studiengangleitung
- Studierendenrat (StuRa) und Fachschaftsräte

- (4) Je nach Beratungskompetenz und -ressourcen können Ansprechpersonen verschiedene Hilfestellungen leisten:
- informierendes Erstgespräch mit kurzer Informationssammlung zum Fall
 - Erstberatung mit emotionaler Unterstützung und Klärung des Anliegens
 - Verweisberatung mit Weiterleitung an Beratungsstellen oder der Beschwerdestelle und dem Angebot der Kontaktaufnahme von diesen
 - Bereithalten von Informationen zur Möglichkeit einer formellen Beschwerde nach AGG unter Begleitung der Beschwerdestelle
- (5) Ein Abbruch des Verfahrens ist jederzeit möglich. Bei Bedarf von offiziellen Maßnahmen erfolgt die Überführung in ein formelles Beschwerdeverfahren nach AGG bei der Beschwerdestelle.
- (6) Die formelle Beschwerde nach dem AGG wird bei der Beschwerdestelle schriftlich eingereicht. Die Einreichung einer Beschwerde ist nicht an eine Frist gebunden. Macht die Beschwerde führende Person mit der Beschwerde gleichzeitig Schadensersatzansprüche geltend, ist dafür die in § 15 Absatz 4 AGG geregelte Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Kenntnis bzw. Vorfall der Diskriminierung zu beachten, die bei Nichteinhaltung zum Verlust des Anspruchs führt. Die Klagefrist beträgt drei Monate nach Geltendmachung der Ansprüche (§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz).
- (7) Die Beschwerdestelle weist die Beschwerde führende Person in der Eingangsberatung auf Unterstützungsmöglichkeiten, Beratungsstellen und Interessenvertretungen hin und hält Informationen über Rechte, Handlungsmöglichkeiten, AGG-Fristen und den Prozess des formellen Beschwerdeverfahrens bereit. Die Beschwerdestelle unterstützt die Beschwerde führende Person im formellen Beschwerdeprozess nach § 13 AGG.
- (8) Der Beschwerdestelle gehören folgende Mitglieder an:
- für Beschäftigte:
- Referent*in Prorektorats für Forschung, Technologie und Chancengleichheit
 - Mitarbeiter*in aus dem Personaldezernat
 - Referent*in Dekanat Medizinische Fakultät (für Beschäftigte der FME)
- für Studierende aller Fakultäten:
- Mitarbeiter*innen der Studierendenberatung
- (9) Bei Beschäftigten wird zum Zweck der Untersuchung der Beschwerde durch die Leitung des Personaldezernats eine Kommission zusammengestellt, bei der je nach Einzelfall ausgewählte Mitarbeiter*innen des Personaldezernats, des Personalrats und der Interessenvertretungen sowie ggf. andere Personen mit sachdienlichen Kenntnissen beteiligt werden und über Maßnahmen beraten. Bei Beschwerden von oder gegenüber Studierenden entscheidet ein Ausschuss unter Leitung des Dezernats für Studienangelegenheiten im Sinne

der „Satzung zur Regelung des Verfahrens bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende der OVGU“. Bei der Umsetzung der Beschlüsse sind ggf. Rektor*in bzw. Kanzler*in einzubeziehen.

- (10) Aus Gründen statistischer Erfassung von Diskriminierungsfällen werden die von den Ansprechpersonen aufgenommenen Beschwerden verschriftlicht an die Beschwerdestelle weitergeleitet und hier datenschutzkonform dokumentiert.
- (11) Es ist zu gewährleisten, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder studien- bzw. ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.
- (12) Alle Mitglieder und Angehörigen der OVGU, die andere wider besseren Wissens einer Diskriminierung beschuldigen, können rechtlich belangt werden.
- (13) Gespräche und Verfahren können ggf. unter Hinzuziehung einer sprachmittelnden Person durchgeführt werden.

§ 4 Maßnahmen

- (1) Die OVGU wird gegen Personen vorgehen, die gegen diese Richtlinie verstoßen oder ein solches Verhalten dulden und sie nach pflichtgemäßem Ermessen sanktionieren. Verstößen von Beschäftigten können arbeitsrechtliche Maßnahmen folgen, Maßnahmen bei Verstößen von Studierenden werden durch das Prorektorat für Studium und Lehre gemäß § 30 HSG.
- (2) Es können je nach Einzelfall und unter Wahrung der Anonymitäts- und Schutzbedürfnisse der Beschwerde führenden Person folgende Maßnahmen getroffen werden:
 - persönliches Gespräch der Beteiligten unter Begleitung einer Ansprechperson bzw. vorgesetzten Person
 - formelles Dienstgespräch, ggf. unter Einbeziehung der nächst vorgesetzten Person (ggf. Einbeziehung Rektor*in bzw. Kanzler*in)
 - formelles Gespräch mit Studiengangverantwortlichen, ggf. unter Einbeziehung des jeweiligen Prüfungsausschusses oder des/der Prorektor*in für Studium und Lehre bei Studierenden
 - Einleitung eines Schlichtungsverfahrens bzw. Vermittlung von externer Mediation bzw. Supervision
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - verpflichtende Teilnahme an Maßnahmen zu Antidiskriminierung
 - Anwendung des Hausrechts auch auf ausgewählte Bereiche
 - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - Versetzung, vorzugsweise der beschuldigten Person, an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der OVGU bzw. in eine andere Lehrveranstaltung
 - StrafanzeigeDiese Aufzählung ist nicht abschließend.
- (3) Die Rechte und Pflichten aus Arbeits- und Dienstverhältnissen, Immatrikulation oder sonstigen formellen Beziehungen einer Person zur OVGU bleiben hiervon unberührt und können unabhängig geltend gemacht werden.
- (4) Die beteiligten Personen werden von der Beschwerdestelle über die getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen informiert.

§ 5
Inkrafttreten und Bekanntgabe

- (1) Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht, durch Aushang an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz üblicher Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht und anlässlich von Einstellungen, Amtsantritten oder Studienbeginn in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.
- (2) Sie tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen in Kraft.
- (3) Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 01.08.2022.

Magdeburg, den 15.09.2022

Prof. Dr.-Ing. Jens Strackeljan
Der Rektor

Anhang

A. Weiterführende Materialien für die am Prozess beteiligten Personen

(über [OVGU Cloud](#)/ Richtlinie gegen Diskriminierung)

B. Begriffsbestimmungen

- (1) Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung aufgrund von persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Diskriminierungen verletzen die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte.
- (2) Belästigung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes; ferner unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.
- (3) Sexualisierte Gewalt meint körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre oder die körperliche Unversehrtheit eines Menschen verletzen. Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Gewalt liegt vor, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird und das Erfüllen von sexuellen Forderungen mit persönlichen oder beruflichen Vorteilen bzw. Benachteiligungen verknüpft wird.
- (4) Unter Mobbing² kann jede Handlung verstanden werden, die darauf abzielt, eine Person zu schikanieren und ihr seelisches Leid zuzufügen. Darunter fallen zum Beispiel Ausgrenzung, Vorenthalten von Informationen, lächerlich machen oder die Zuweisung von zu schweren oder zu leichten Arbeitsaufträgen. Mobbing ist zielgerichtet, findet systematisch und über einen längeren Zeitraum statt. Einmalige Konflikte sind kein Mobbing.
- (5) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, sodass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar die Sicherheit bedroht wird.
- (6) Die hier genannten Begriffe ergänzen die Definitionen zu Benachteiligungen im Sinne des § 3 AGG und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar.

² Siehe auch Dienstvereinbarung zur [Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung](#).