

**Amtliche Mitteilungen der**

Philipps

Universität  
Marburg**Veröffentlichungsnummer: 14/2020****Veröffentlicht am: 20.01.2020****Richtlinie zum respektvollen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Philipps-Universität Marburg vom 17.12.2019****Präambel**

Die Philipps-Universität Marburg setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, rassistischer Zuschreibungen<sup>1</sup> oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, des Lebensalters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, des Aussehens oder der sozialen Herkunft benachteiligt wird.

Entscheidend für eine Benachteiligung ist dabei das Ergebnis für die Betroffenen, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Praxis etc.).

Die Philipps-Universität setzt sich des Weiteren dafür ein, dass strukturell bedingte Diskriminierungen und mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen innerhalb der Hochschule abgebaut oder beseitigt werden.

An der Philipps-Universität als Studien- und Arbeitsplatz wird Wert auf Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation sowie vertrauensvolles und respektvolles Verhalten aller Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden gelegt.

Diese Richtlinie soll für **alle** Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Anwendung finden, auch wenn sie arbeits- und dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind.

Die Richtlinie ermöglicht den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen.

**Abschnitt 1****Leitprinzipien und Definitionen****§ 1 Geltungsbereich**

(1) Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Philipps-Universität nach § 32 Abs. 1 und 6 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG). Sie gilt innerhalb und außerhalb des Hochschulgeländes soweit ein deutlicher Bezug zur Universität als Studien- und Arbeitsort besteht. Von Gästen, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Dienstleistern, die sich in der Philipps-Universität aufhalten oder dort arbeiten, wird ebenso ein respektvoller und im Einklang mit dieser

---

<sup>1</sup> Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auf EG-rechtlicher Ebene wird der Begriff „Rasse“ verwendet, um den sprachlichen Anknüpfungspunkt zu „Rassismus“ zu bilden und die damit verbundene Signalwirkung, zur konsequenten Bekämpfung rassistischer Tendenzen zu nutzen. Der Begriff „Rasse“ ist dabei äußerst problematisch, da er vom Vorhandensein unterschiedlicher menschlicher Rassen ausgeht. Rasse ist hingegen keine biologische Realität, sondern eine soziale Konstruktion, die meistens mit Hierarchisierung, Bewertung, Privilegierung und Deprivilegierung einhergeht. Dieser Prozess wird u.a. als Rassifizierung bezeichnet.

Richtlinie wertschätzender Umgang mit Mitgliedern und Angehörigen der Philipps-Universität gefordert.

(2) Das in der Richtlinie definierte Beschwerdeverfahren findet auch Anwendung bei allen Formen der Diskriminierung (s. § 3 Abs. 3) von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1, Satz eins gehört.

(3) Das in der Richtlinie definierte Beschwerdeverfahren findet keine Anwendung, wenn das AGG unmittelbar gilt.

## **§ 2 Leitprinzipien**

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und ihrer Möglichkeiten übernimmt die Philipps-Universität die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in § 1 genannten Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, sozialer Herkunft, Aussehen, Lebensalter, Behinderung, sexueller oder geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(2) Alle in § 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die Philipps-Universität ein von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Chancengleichheit geprägter Arbeitsplatz und Studien-, Lehr- und Lernort ist und bleibt.

(3) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Mobbing zu berichten, sich beraten zu belassen und ggfs. zu beschweren.

(4) Mitglieder der Philipps-Universität mit Personalverantwortung und/ oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben in besonderer Weise in ihrem Zuständigkeitsbereich die Aufgabe:

- Durch ihr Verhalten und gegebenenfalls geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungssensible Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird.
- Dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden.
- Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung nach § 3 dieser Richtlinie nachzugehen und an die internen Beratungsstellen nach § 5 und § 6 zu verweisen.

## **§ 3 Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung**

(1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale in einer bestimmten Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person, die das Merkmal nicht aufweist. Unzulässige Differenzierungskriterien sind unter anderem in Art. 1 der Verfassung des Landes Hessen sowie in § 1 AGG verankert. Darüber hinaus sind auch Diskriminierungen von Mitgliedern und Angehörigen der Philipps-Universität, die nicht vom AGG erfasst sind, sowie von Gästen und Besucherinnen und Besuchern der Hochschule verboten. Es obliegt dabei nicht der benachteiligenden Person zu bestimmen, ob benachteiligendes Verhalten vorliegt. Auch eine von der verursachenden Person nicht intendierte Benachteiligung ist eine Benachteiligung.

(2) Auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

(3) Das Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung umfasst insbesondere die folgenden, teilweise auch in § 3 AGG genannten Formen<sup>2</sup>:

#### Die unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

#### Die mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmals im Sinne von § 2 Abs. 1 gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sein denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

#### Belästigung

Eine Belästigung im Sinne dieser Richtlinie liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Abs. 1 genannten unzulässigen Differenzierungsmerkmal im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z.B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende oder herabwürdigende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 2 Abs. 1 genannten unzulässigen Differenzierungsmerkmal stehen. Die Belästigung kann durch Bilder, Aushänge und dergleichen, durch Gesten und körperliche Übergriffe oder auch durch Ignorieren und Ausschließen erfolgen. Sie kann auch auf den social media Kanälen der Hochschule oder den Kommunikationsplattformen der Hochschule stattfinden.

#### Gewalt

Gewalt umfasst jede körperliche Tätigkeit, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder der Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Ausreichend ist auch bereits die Drohung mit Gewalt, d.h. das Inaussichtstellen von Gewalt.

#### Mobbing

Unter Mobbing wird nach dieser Richtlinie eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeits- oder Studienplatz zwischen Mitgliedern und Angehörigen der Universität verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum ohne hinreichenden Grund direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus einem Studien- oder Arbeitszusammenhang oder dem Hochschulleben.

Mobbing bedeutet daher systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, die

---

<sup>2</sup> Die Definition von sexualisierter Gewalt oder Belästigung und Stalking als besondere Formen der Diskriminierung sowie der Umgang mit diesen, ist durch die Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt vom 12.08.2008 in der geänderten Fassung vom 12.02.2016 geregelt.

Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/ oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Personengruppe.<sup>3</sup>

## **Abschnitt 2 Strukturelle und präventive Maßnahmen**

### **§ 4 Präventive Maßnahmen**

Die Philipps-Universität soll präventive Maßnahmen ergreifen, um Benachteiligungen wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes zu verhindern.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Hochschulmitglieder und -angehörigen und Gäste und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule.
- Regelmäßige Informationsangebote für alle Hochschulmitglieder und Angehörigen der Hochschule.
- Fortbildungsangebote.
- Bereithaltung eines Angebots von Materialien zum Thema.
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. Baumaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit.

### **§ 5 Die Antidiskriminierungsstelle für Studierende**

(1) Die zentrale Anlaufstelle für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Philipps-Universität gebunden und daher nicht vom AGG erfasst sind und von Benachteiligung wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes betroffen sind, ist die Antidiskriminierungsstelle für Studierende (ADiS).

(2) Die ADiS ist als weisungsfreie und unabhängige Stabsstelle direkt der Präsidentin/ dem Präsidenten zugeordnet.

(3) Die ADiS nimmt folgende Aufgaben in Bezug auf § 5 Abs. 1 wahr:

- Beratung und Unterstützung
- Vermittlung, Mediation und Moderation im Konfliktfall
- Fortbildungsangebote, die allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule offenstehen
- Bereitstellung von Informationsmaterial
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung und Benachteiligung
- Vernetzung interner Beratungsstellen nach § 6
- Unterstützung und Beratung der Hochschulleitung und Gremien bei der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz
- Führung einer anonymen Statistik über angezeigte Benachteiligung an der Hochschule
- Berichte an Senat, Universitätskonferenz und Präsidium

(4) Daneben haben alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule die Möglichkeit, sich innerhalb des Geltungsbereiches dieser Richtlinie an Vorgesetzte, Dekaninnen und Dekane, die Leitung der Personalabteilung oder die Hochschulleitung, sowie die in § 6 und im Anhang dieser Richtlinie benannten Stellen zu wenden.

---

<sup>3</sup> Das Vorgehen bei Mobbing unter Beschäftigten der Universität ist in der Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Mobbing am Arbeitsplatz vom 19.12.2002 geregelt.

(5) Die betroffenen Personen können das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch ohne Namensnennung oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.

(6) Die Aufgabe der Beratungsstelle ist es, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit der Unterstützung und über ihre Rechte zu informieren. Sie verweist soweit erforderlich auch auf externe Beratungsstellen. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(7) Die Beratungsstelle kann im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken.

(8) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

(9) Die Hochschule ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen, die für den Bereich relevant sind, insbesondere im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

### **§ 6 Weitere Anlauf- und Beratungsstellen an der Philipps-Universität Marburg**

(1) Die Philipps-Universität stellt neben der ADiS noch weitere zentrale und dezentrale Beratungsangebote zur Verfügung, die der präventiven Konfliktvermeidung dienen oder bei der konstruktiven Lösung bestehender Konflikte unterstützen. Eine aktuelle Liste der universitären Anlauf- und Beratungsstellen findet sich im Anhang dieser Richtlinie.

(2) Die Anlauf- und Beratungsstellen führen ggfs. eine gegenseitige Verweisberatung unter Einhaltung der Schweigepflicht und den relevanten Anforderungen des Datenschutzes durch.

(3) Die Anlauf- und Beratungsstellen der Philipps-Universität beteiligen sich an einem kontinuierlichen, fachlichen Austausch, der in regelmäßigen Abständen stattfindet.

(4) Die Anlauf- und Beratungsstellen streben den fachlichen Austausch mit relevanten externen Beratungsstellen an und können im Einzelfall mit diesen zusammenarbeiten.

## **Abschnitt 3 Beschwerdeverfahren**

### **§ 7 Beschwerderecht**

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 1, die sich durch andere Personen im Sinne des § 1 wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, eine förmliche Beschwerde einzulegen, die nach den Vorschriften des § 9 behandelt wird. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützerinnen und Unterstützer sowie Zeuginnen und Zeugen der betroffenen Person.

### **§ 8 Beschwerdestelle**

(1) Für Beschwerden von Personen nach § 6 AGG ist die/ der AGG-Beauftragte zuständig.

(2) Für Beschwerden aller anderen Angehörigen und Mitglieder der Philipps-Universität Marburg, für die diese Richtlinie anwendbar ist, ist die Stabsstelle Recht zuständig.

### **§ 9 Beschwerdeverfahren**

(1) Eine förmliche Beschwerde ist grundsätzlich bei der Beschwerdestelle einzureichen; sie soll schriftlich erfolgen und die als benachteiligend empfundenen Ereignisse so genau wie möglich beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen, soweit vorhanden, genannt bzw. vorgelegt werden. In der Beschwerdeschrift soll darüber hinaus mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über das Ereignis informiert und ob schon Maßnahmen eingeleitet wurden.

(2) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(3) Die Beschwerdestelle nach § 8 arbeitet ggf. mit der ADiS und den im Anhang aufgeführten Beratungsstellen zusammen und kann außerdem Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen in die Untersuchungen einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung akuter Benachteiligungen erforderlich sind. Dies geschieht nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Beschwerde führenden Person und unter Berücksichtigung der relevanten Datenschutzregelungen.

(4) Die Beschwerdestelle fordert die Person bzw. die Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, auf, zum Inhalt der Beschwerde innerhalb von zwei Wochen Stellung zu nehmen. Sie ermittelt den Sachverhalt und bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen. Alle Anhörungen, Beweismittel, und festgestellten Sachverhalte werden dokumentiert. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen Bevollmächtigte beizuziehen.

(5) Nach Stellungnahme der Beteiligten ist stets zu prüfen, ob – ggf. unter Beteiligung von Beratungsstellen nach § 5 und § 6 – zur gütlichen Konfliktlösung ein moderiertes Schlichtungsgespräch, eine Mediation oder Ähnliches durchgeführt werden soll oder nicht.

(6) Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt so weit als möglich auf, teilt der Präsidentin/ dem Präsidenten das Ergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Es informiert die Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen. Die Präsidentin/ der Präsident entscheidet über die vorgeschlagene Vorgehensweise, die erforderlichen Maßnahmen sowie eventuelle dienst- oder arbeitsrechtliche und sonstige Sanktionen.

(7) Die Beschwerde führende Person kann nach der Aufnahme des Beschwerdeverfahrens einen Antrag auf Aussetzung des Beschwerdeverfahrens stellen oder die Beschwerde zurückziehen.

### **§ 10 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person, durch die zuständigen Stellen zu ergreifen.

(2) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Beschwerdegegnerin/ des Beschwerdegegners ab. Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Philipps-Universität
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens

- Entzug eines Lehrauftrages
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Kündigung
- Hausverbot
- Strafanzeige oder Strafantrag durch die Hochschule
- Exmatrikulation gemäß § 59 Abs. 3 HHG

#### **§ 11 Berichtswesen**

(1) Die für Diskriminierung zuständige Beschwerdestelle berichtet einmal jährlich dem Präsidium in datenschutzrechtlich konformer Weise über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

(2) Beschwerdestelle, Beratungsstellen 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. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form.

#### **§ 12 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Philipps-Universität Marburg in Kraft.

Marburg, den 15.01.2020

gez.

Prof. Dr. Katharina Krause  
Präsidentin

**In Kraft getreten am: 21.01.2020**