

Das Präsidium der Philipps-Universität Marburg hat gemäß § 43 Abs. 8 Hessisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 14. Dezember 2021 (GVBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 29. Juni 2023 (GVBl. S. 456, 472) in Verbindung mit § 5 Abs. 4 Nr. 3 der Grundordnung der Philipps-Universität Marburg folgende Richtlinie erlassen:

Richtlinie zum respektvollen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Philipps-Universität Marburg vom 14.11.2023 in der Fassung vom 21.05.2024

Präambel

Die Philipps-Universität Marburg setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft, antisemitischer Zuschreibungen, 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 das Vorliegen einer 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.

Die Philipps-Universität setzt sich dafür ein, dass alle Mitglieder und Angehörigen einem diskriminierungsfreien Studium sowie einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen können. Alle 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.

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

Diese Richtlinie findet für **alle** Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Anwendung.

Die Richtlinie begründet für die von Diskriminierung 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 § 37 Abs. 1, 2 und 6 des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG). Sie gilt innerhalb des Hochschulgeländes sowie außerhalb des Hochschulgeländes, soweit ein deutlicher Bezug zur Universität als Studien- und Arbeitsort besteht. Von Gäst*innen, Besucher*innen sowie Mitarbeiter*innen von Dienstleistungsunternehmen, die sich in der Philipps-Universität aufhalten oder dort arbeiten, wird

ebenso ein respektvoller und im Einklang mit dieser 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 1 gehört.

§ 2 Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die Philipps-Universität die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller in § 1 genannten Personen unabhängig insbesondere von Geschlecht, rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft, antisemitischer Zuschreibungen, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, des Lebensalters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, des Aussehens oder der sozialen Herkunft respektiert und geschützt werden.

(2) Mitglieder und Angehörige 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 dieser Richtlinie nachzugehen. Das weitere Verfahren wird nach den §§ 5, 6 und 7 weitergeführt.

§ 3 Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung

(1) Nach dieser Richtlinie handelt es sich bei einer Diskriminierung um eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung nach Abs. 2.

(2) Eine Benachteiligung 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. Dies ergibt sich ebenfalls aus den Regelungen des Grundgesetzes. Auch eine von der verursachenden Person nicht intendierte Benachteiligung ist eine Benachteiligung.

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

(4) Das Verbot der Benachteiligung umfasst insbesondere die folgenden, teilweise auch in § 3 AGG genannten Formen¹:

¹ 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 14.07.2021 geregelt.

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. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Die mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Abs. 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.

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 (wie bspw. durch Ignorieren und Ausschließen) 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 erfolgen. Sie kann auch auf den Social-Media-Kanälen der Hochschule oder den Kommunikations- und Lernplattformen der Hochschule stattfinden.

Gewalt

Gewalt umfasst jede körperliche Tätigkeit, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu geeignet und bestimmt ist, die Freiheit der Willensentschließung oder der Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Die Androhung von Gewalt, d.h. das in Aussicht Stellen von Gewalt wird ebenfalls nicht geduldet.

Mobbing

Als Mobbing gilt nach dieser Richtlinie ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten und Studierenden untereinander, unabhängig von ihrem Status. Betroffene werden systematisch durch offene Anfeindungen, grobe Scherze, Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder Psychoterror herabgewürdigt. Ebenso können hierunter Verhaltensweisen wie versteckte Beanstandungen, Anspielungen, die Verweigerung selbstverständlicher Hilfen, die Missachtung der üblichen Höflichkeitsformen sowie die vermeintlich offene und ehrlich gemeinte Kritik oder der Entzug von Arbeitsaufgaben („Kaltstellen“) und der Ausschluss von der innerbetrieblichen Kommunikation („soziale Isolierung“) fallen.²

² 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.

Abschnitt 2

Strukturelle und präventive Maßnahmen

§ 4 Präventive Maßnahmen

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

Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- Die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder, Angehörige und Gäste der Philipps-Universität Marburg und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule.
- Regelmäßige Informationsangebote für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule.
- Fortbildungsangebote.
- Bereithaltung eines Angebots von Materialien zum Thema durch die ADiS.
- Die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. Baumaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit.

§ 5 Die Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität

(1) Die zentrale Anlaufstelle für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, die von Benachteiligung wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes betroffen sind, ist die Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität (ADiS).

(2) Die ADiS ist als weisungsfreie und unabhängige Stabsstelle direkt dem zuständigen Präsidiumsmitglied zugeordnet.

(3) Die Leitung der ADiS nimmt zugleich die Funktion der Ansprechperson für Antidiskriminierung nach § 6 Abs. 2 HessHG für die Universität wahr.

(4) Die ADiS nimmt folgende Aufgaben in Bezug auf 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

Die Aufgabe der ADiS ist es, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zum Besprechen der Erlebnisse zu geben und sie über die Möglichkeit der Unterstützung und über ihre Rechte zu informieren. Sie verweist soweit erforderlich 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.

(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 ADiS kann im Einverständnis mit den von Diskriminierung Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken.

(7) Die Hochschule stellt sicher, 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.

(8) Die Hochschule ermöglicht den Mitarbeitenden der ADiS 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 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 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 und Schadensersatz

§ 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 Unterstützer*innen sowie Zeug*innen der betroffenen Person. Daneben haben alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule die Möglichkeit, sich innerhalb des Geltungsbereiches dieser Richtlinie an Vorgesetzte, Dekan*innen, die Leitung der Personalabteilung oder die Hochschulleitung, sowie die in § 6 und im Anhang dieser Richtlinie benannten Stellen zu wenden.

§ 8 Beschwerdestelle

Für Beschwerden aller Angehörigen und Mitglieder der Philipps-Universität Marburg ist die Beschwerdekommision zuständig. Sie übernimmt die Funktion der Beschwerdestelle bzw. der zuständigen Stelle im Sinne des § 13 AGG.

§ 9 Beschwerdeverfahren

(1) Die Philipps-Universität trägt zur Lösung durch die Unterstützung eines inneruniversitären Klärungsprozesses bei.

(2) Eine förmliche Beschwerde ist grundsätzlich bei der Beschwerdekommision einzureichen; sie muss schriftlich erfolgen und soll die als benachteiligend empfundenen Ereignisse so genau wie möglich beschreiben. Zeug*innen 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.

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

Sofern es sich um Beschwerden von Beschäftigten nach § 13 AGG handelt, wird die beschwerdeführende Person insbesondere darauf hingewiesen, dass eventuelle Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 oder 2 AGG gemäß § 15 Abs. 4 AGG form- und fristgerecht geltend gemacht werden müssen. Für Beschäftigte gilt die Geltendmachungsfrist des TV-Hessen, die gem. § 37 Abs. 1 TV-Hessen derzeit sechs Monate beträgt. Für Beamt*innen gilt die Geltendmachungsfrist des § 15 Abs. 4 AGG von zwei Monaten. Die Frist beginnt mit Kenntniserlangung der beschwerdeführenden Person über den Beschwerdegegenstand. Zudem wird die beschwerdeführende Person auf die Klagefrist gemäß § 61b Abs. 1 ArbGG hingewiesen.

(4) Die Beschwerdekommision nach § 8 setzt sich aus dem Vertrauensrat, erweitert um die untenstehenden Personen, zusammen.

Die Fachexpertise der folgenden Personen unterstützt die Beschwerdekommision:

- Ansprechperson für Antidiskriminierung / Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität
- Beauftragte für Studierende mit Behinderungen
- Schwerbehindertenvertretung

Sofern es sich um Beschwerden von Beschäftigten nach § 13 AGG handelt, sind die studentischen Mitglieder, der*die Vertreter*in des Personalrates sowie die Schwerbehindertenvertretung nicht Mitglieder der Beschwerdekommision.

Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden für die Dauer von drei Jahren (Studierende ein Jahr) auf Vorschlag des Senats, der im Benehmen mit der Gleichstellungskommission erfolgt, durch die Präsidentin/den Präsidenten bestellt, mit Ausnahme der Ansprechperson für Antidiskriminierung, der Beauftragten bzw. dem Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und der Schwerbehindertenvertretung. Die Mitglieder nehmen regelmäßig an Schulungen zum Thema Diskriminierungsschutz teil.

(5) Die Beschwerdekommision arbeitet mit 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. Die Leitung des Dezernats II ist insbesondere bei der Erwägung von personalrechtlichen Maßnahmen hinzuzuziehen. Dies geschieht nur mit ausdrücklichem Einverständnis der beschwerdeführenden Person und unter Berücksichtigung der relevanten Datenschutzregelungen.

(6) Die Beschwerdekommision prüft und entscheidet, ob es sich um eine Beschwerde im Sinne von § 7 der Antidiskriminierungsrichtlinie oder um eine Beschwerde gemäß § 7 der Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt vom 12.8.2008 in der Fassung vom 14.07.2021 handelt. Aus der Prüfung ergibt sich, ob der Vertrauensrat oder die um die genannten Mitglieder erweiterte Beschwerdekommision zuständig ist.

(7) Die Beschwerdekommision fordert die Person bzw. die Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, auf, zum Inhalt der Beschwerde innerhalb von zwei Wochen grundsätzlich schriftlich Stellung zu nehmen. Sie ermittelt den Sachverhalt und bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen. Das Verfahren wird schriftlich dokumentiert. Die Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, haben das Recht, zu den Gesprächen einen Beistand oder eine Interessensvertretung hinzuzuziehen.

(8) Nach Stellungnahme der Beteiligten ist stets zu prüfen, ob – ggf. unter Beteiligung von Beratungsstellen nach § 5 und § 6 – zur gütlichen Lösung ein moderiertes Schlichtungsgespräch, eine Mediation oder Ähnliches durchgeführt werden soll. Beide Parteien können sich an die entsprechenden Beratungsstellen wenden, um Unterstützungsangebote wahrzunehmen.

(9) Die Beschwerdekommision klärt den Sachverhalt so weit wie möglich auf und berät das weitere Vorgehen. Die Leitung des Dezernats II ist bei der Erwägung personalrechtlicher Maßnahmen hinzuzuziehen. Die Beschwerdekommision unterbreitet beruhend auf dieser Beratung und bei Beschwerden nach § 13 AGG insbesondere unter Beachtung der erleichterten Beweislastverteilung des § 22 AGG sowie der höheren Schutzwürdigkeit zugunsten der beschwerdeführenden Person und des universitären Umfeldes einen Vorschlag, welche Maßnahmen und Sanktionen in Betracht kommen. In diesem Vorschlag wird die Auffassung der Stabsstelle Recht gesondert ausgewiesen. Sie teilt diesen Vorschlag zum weiteren Vorgehen der Präsidentin/dem Präsidenten mit. Die Präsidentin/der Präsident hat das Letztentscheidungsrecht in diesen Fällen. Die Präsidentin/der Präsident teilt ihre*seine Entscheidung dem*der Vorsitzenden der Beschwerdekommision mit und beauftragt diese*n mit der Umsetzung der Entscheidung. Die*der Vorsitzende der Beschwerdekommision informiert die beschwerte Person sowie die ggf. von ihr beauftragten Personen und die Stabsstelle Recht schriftlich über die getroffene Entscheidung und bindet ggf. die notwendigen Stellen für die Umsetzung der Entscheidung ein. Die beschwerdeführende Person wird ebenfalls schriftlich in einer angemessenen Zusammenfassung über die Entscheidung informiert.

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

(11) Sollte aus Gründen der Fristwahrung Klage bei den Arbeitsgerichten erhoben werden, ist das universitäre Beschwerdeverfahren dennoch weiterzuführen, wenn die beschwerdeführende Person nichts Gegenteiliges wünscht. Der beschwerdeführenden Person dürfen durch die Klageerhebung keine Nachteile im universitären Beschwerdeverfahren entstehen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und des weiteren Universitätsumfeldes, 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
- Abmahnung
- Kündigung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Philipps-Universität
- Missbilligende Äußerung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrages
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige oder Strafantrag durch die Hochschule
- Exmatrikulation gemäß § 65 Abs. 3 HessHG

(3) Die Beschwerdekommision hat bei der Prüfung der nach § 9 Abs. 8 in Frage kommenden Maßnahmen stets die geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahme zu wählen. Gibt es Bedenken bezüglich der Art und Weise oder des Umfangs der gewählten Maßnahmen, entscheidet sich die Philipps-Universität im Zweifel für der höheren Schutzwürdigkeit zugunsten der beschwerdeführenden Person und des universitären Umfeldes.

§ 11 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Für Beschäftigte und Beamt*innen der Philipps-Universität richten sich Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 15 AGG.

(2) Personen, die keine Beschäftigten oder Beamt*innen der Philipps-Universität sind, können Ersatzansprüche nach § 21 AGG geltend machen.

§ 12 Berichtswesen

(1) Die für Diskriminierung zuständige Beschwerdestelle berichtet einmal jährlich dem Senat und der Universitätskonferenz 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.

Marburg, den 22.05.2024

gez.

Prof. Dr. Thomas Nauss
Präsident

Anlauf- und Beratungsstellen an der Philipps-Universität Marburg

Stand: November 2022

AGG-Beauftragte:

Die/der AGG-Beauftragte ist zuständig für Beschäftigte, die sich aufgrund in § 2 Abs. 1 beschriebener Merkmale benachteiligt fühlen. Das AGG geht von einem weiten Beschäftigungsbegriff aus, umfasst sind damit auch Bewerber*innen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen.

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/beauftragte>

Autonomes Elternreferat:

Das Autonome Elternreferat vertritt die Interessen aller studierenden Eltern* der Philipps-Universität Marburg. Das Referat will durch seine Arbeit zu einer möglichst familienfreundlichen Hochschule beitragen und so die Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit verbessern. Außerdem wollen wir studierende Eltern miteinander vernetzen, Ansprechpartner*innen für Probleme im Studium und Alltag sein und Angebote zum Austausch und zur Weiterbildung über familienbezogene Themen schaffen.

(*) als Eltern verstehen wir alle, die in wesentlichem Maße Sorgearbeiten für Kinder übernehmen

el.ref.mr@gmail.com

Beschwerdemanagement:

Im Rahmen der Qualitätssicherung wird gemäß § 12 HHG an den hessischen Hochschulen die Einrichtung von Beschwerdestellen für Studierende geregelt.

<https://www.uni-marburg.de/studium/beratung/beschwerde>

Dezernat VI - Internationale Angelegenheiten und Familienservice:

Das Dezernat VI befasst sich mit allen Themen rund um Internationalisierung, Internationalität und Familie. Neben der strategischen Weiterentwicklung der internationalen Sichtbarkeit der Philipps-Universität berät das International Office gezielt Studierende und Promovierende aus dem Ausland zu allen nicht-fachlichen Fragen. Als Serviceeinrichtung bietet es Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung des (Studien-)Aufenthaltes an der UMR und gibt Hilfestellungen zu allen Themen und Fragen, die für den Aufenthalt in Marburg und an der Philipps-Universität Marburg wichtig sind. Neben der sozialen und administrativen Begleitung ausländischer Studierender in allen Phasen ihres Studiums, hält das International Office zudem spezielle Sprechstundenformate zu zentralen Themen des Ausländerstudiums an der Philipps-Universität Marburg vor.

<https://www.uni-marburg.de/de/international>

Der Familienservice ist die Service- und Beratungsstelle für alle Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf. Zu dem umfangreichen Beratungs- und Informationsangebot gehören Themen wie Kinderbetreuung, familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen, Pflegeverantwortung etc. Konkrete Beispiele sind die Online-Babysitterbörse, die Organisation von flexibler Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuung für Beschäftigte sowie die Kinderferienbetreuung. Der Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur der Philipps-Universität und die Entwicklung weiterer Maßnahmen gehören ebenso zu den Aufgaben des Familienservice, unterstützt durch das Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“.

www.uni-marburg.de/familienservice

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen für alle Fragen und Beratungen rund um Frauenförderung, Gleichstellung und Chancengleichheit. Sie beraten insbesondere Frauen* bei Studienwegs- und Karriereplanung, bei Konflikten am Arbeits- oder Studienplatz, bei Fragen zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen oder in Fällen sexualisierter Gewalt. Hierbei arbeiten sie mit anderen Stellen der Universität, wie etwa dem Vertrauensrat zusammen. Darüber hinaus unterstützen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Hochschulleitung und Gremien der Philipps-Universität bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages mit dem Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit, der Verbesserung der Vereinbarung von Beruf/Studium und Familienverantwortung und der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

<https://www.uni-marburg.de/de/frauen>

Personalrat:

Der Personalrat informiert und berät bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis an der Philipps-Universität Marburg.

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/personal/personalrat>

Schwerbehindertenvertretung:

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen, sowie den Schwerbehinderten Gleichgestellten an der Philipps-Universität, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/personal/schwby>

Servicestelle für behinderte Studierende (SBS):

In der Servicestelle für behinderte Studierende (SBS) stehen für die Belange chronisch kranker sowie behinderter Studieninteressierter und Studierender mehrere Mitarbeiter/innen zur Verfügung, die auch als Beauftragte für behinderte Studierende fungieren. Die SBS versteht sich sowohl als Ansprechpartner für die verschiedenen Einrichtungen der Universität in allen Fragen, die für ein barrierefreies Studium von Bedeutung sind, als vor allem auch als Anlaufstelle für die individuelle, behinderungsspezifische Beratung chronisch kranker und behinderter Studierender u.a. bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen oder der Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs.

www.uni-marburg.de/de/studium/service/sbs

Stabsstelle Konfliktberatung und Prozessentwicklung (KPR):

Die Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung bietet Beratung für alle Beschäftigte der Philipps-Universität an. Dazu zählen Konfliktberatung und Mediation, Krisenintervention, Beratung bei Suchtgefährdung, Führungskräftecoaching und Beratung für Laufbahnentwicklung sowie (Gruppen-)Supervision, Teamentwicklungsmaßnahmen und Strategieberatung.

www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/kpr

Vertrauensrat:

Über den Vertrauensrat der Philipps-Universität können Beschwerdeverfahren eingeleitet werden. Der Vertrauensrat schätzt die Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls ein und prüft im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen, ob es zu einem klärenden Gespräch kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die Hochschulleitung ergriffen werden müssen.

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat>

Zentrale Allgemeine Studienberatung (ZAS):

Die Zentrale Allgemeine Studienberatung (ZAS) versteht sich für viele Belange rund um das Studium als erste Anlaufstelle. Ein breites, professionelles und qualitativ hochwertiges, auf alle Studienphasen zugeschnittenes Beratungs- und Informationsangebot von der Studienentscheidung bis zur beruflichen Orientierung hat daher erste Priorität. Die Beratung der ZAS ist ergebnisoffen, unabhängig und prozessorientiert. Sie ist kostenfrei. Die ratsuchende Person steht mit ihrem Anliegen im Mittelpunkt.

<https://www.uni-marburg.de/de/studium/service/zas>