

# Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar

<input checked="" type="checkbox"/> Der Präsident	<b>Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung an der Bauhaus-Universität Weimar nach dem AGG (Antidiskriminierungsrichtlinie) und Verfahrensordnung der „Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung“ nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Bauhaus-Universität Weimar</b>	Ausgabe 19/2024
<input type="checkbox"/> Der Kanzler	erarb. Dez./Einheit Diversität	Datum 13. Dez. 2024
	Telefon 4243	

## Präambel

Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich als Einrichtung, die sich für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzt und sich gegen jede Art von Diskriminierung stellt. Innerhalb der Universität darf keine Person aufgrund rassistischer und ethnischer Zuschreibungen, aufgrund des Geschlechts, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des Alters, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, der Religion oder Weltanschauung, unmittelbar oder mittelbar benachteiligt und diskriminiert werden oder von Mobbing oder Stalking betroffen sein.

Äußerungen und Verhaltensweisen, die andere verletzen, sind zu unterlassen; die Persönlichkeit jeder einzelnen Person ist zu respektieren und ihre Würde zu achten. Eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders und des respektvollen Umgangs ist eine wesentliche Grundlage dafür. Alle Mitglieder und Angehörigen tragen durch ihr Verhalten zu einem respektvollen Klima bei, sodass die Bauhaus-Universität Weimar ein Ort der Toleranz und des Respekts ist, an dem Vielfalt und Antidiskriminierung gelebt werden. Dazu gehört auch, aktiv gegen Machtmissbrauch vorzugehen und dafür zu sorgen, dass Machtpositionen und Abhängigkeitsverhältnisse nicht ausgenutzt werden. Menschen, die besonders gefährdet sind, Diskriminierung zu erfahren, sind auch besonders von Machtmissbrauch betroffen und benötigen in dieser Hinsicht besonderen Schutz.

Die Bauhaus-Universität Weimar fördert eine Kultur des Hinsehens, sodass Benachteiligung und Diskriminierung offengelegt und geahndet werden. Die Universität sorgt dafür, dass Betroffene die notwendige Unterstützung erhalten und Maßnahmen und Sanktionen zum Schutz der Betroffenen konsequent umgesetzt werden.

Die Richtlinie beruht auf einem Verständnis von Diskriminierung, das davon ausgeht, dass:

- Diskriminierung intendiert oder unintendiert erfolgen kann. Entscheidend für die Einstufung als Diskriminierung ist nicht das zugrundeliegende Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Praxis u.ä.) einer Aussage, Handlung oder Entscheidung, sondern die Wirkung, die diese hat.
- Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfindet: auf der individuellen sowie auf der strukturellen/institutionellen. Auf allen diesen Ebenen muss Diskriminierung entgegengewirkt werden.
- Diskriminierung und Privilegierung Ausdruck von historisch gewachsenen Ungleichheitsverhältnissen und Machtstrukturen sind, die verhindern, dass einzelne Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen den gleichen Zugang zu Ressourcen oder gesellschaftlicher Teilhabe haben.

- Menschen verschiedene Zugehörigkeiten haben oder Zuschreibungen erfahren. Die Universität verfolgt einen intersektionalen Ansatz und berücksichtigt insbesondere das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichmachung und daraus resultierender Mehrfachbenachteiligungen.

Die Richtlinie ergänzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches sich nur auf Personen bezieht, die arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind und bestimmte Formen der Diskriminierung nicht erfasst.

Diese Richtlinie ermöglicht Betroffenen ein Beratungs- und Beschwerderecht und ermutigt sie, dies in Anspruch zu nehmen. Sie verpflichtet die Universität zudem zu präventiven Maßnahmen und ermöglicht Sanktionen beim Verstoß gegen die Richtlinie.

### **§ 1 Ziele und Grundsätze**

Die Richtlinie dient dem Abbau von und Schutz vor Diskriminierung. Ziel der Richtlinie ist es, Diskriminierung aufgrund rassistischer und ethnisierender Zuschreibungen, aufgrund des Geschlechts, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des Alters, einer Behinderung und chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, sowie Mobbing oder Stalking zu verhindern oder zu beseitigen.

1. Sie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von Diskriminierung an der Bauhaus-Universität Weimar zu schärfen und Maßnahmen zur Prävention zu verankern.
2. Die Richtlinie bietet die Grundlage dafür, dass Verstößen gegen die Richtlinie nachgegangen wird und Mitglieder und Angehörige sich im Fall von Diskriminierung beschweren können und nach Prüfung der Beschwerde geeignete Maßnahmen und Sanktionen zum Schutz der Betroffenen und zur Verhinderung weiterer Diskriminierung ergriffen werden.
3. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität haben in ihrem Aufgabenbereich dafür Sorge zu tragen, dass Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking unterbleiben bzw. offengelegt und beseitigt werden. Dies gilt in besonderem Maße für Mitglieder und Angehörige mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Führungsaufgaben.
4. Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den jeweils zuständigen Ansprechpersonen (Beratungsstellen im Fall von Diskriminierung, Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung) über Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und eine Beschwerde einzureichen.
5. Künstlerisches und wissenschaftliches Schaffen muss sich immer im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bewegen. Wie jede grundgesetzlich garantierte Freiheit unterliegt auch die Freiheit von Wissenschaft und Kunst Schranken, die sich aus anderen (Grund-)Rechten und dem Diskriminierungsverbot ergeben.

### **§ 2 Geltungsbereich**

1. Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Bauhaus-Universität Weimar.
2. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking oder Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Gelände der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.
3. Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten im universitären Kontext. Privates Verhalten außerhalb des universitären Kontextes wird durch die Richtlinie nur dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im universitären Kontext bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses herbeigeführt oder der Versuch hierzu unternommen wurde.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

1. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
2. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in

besonderer Weise benachteiligen oder 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.

3. Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
4. Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn eine unerwünschte sexualisierte Handlung, 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. Dazu zählen u.a. unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen, anzügliche Bemerkungen, sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und pornographischen Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexualisierter Belästigung. Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.
5. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können beispielsweise Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die mit einem der in § 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen.
6. Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexualisierten Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexualisierte) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.
7. Stalking:  
Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, wodurch ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking besteht in der Regel aus einer Reihe von Handlungen, wie Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung und Körperverletzung, die über einen längeren Zeitraum begangen werden.
8. Mobbing:  
Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren zu verstehen mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die betroffene Person verunsichert, herabgewürdigt, aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt oder in sonstiger Weise ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

#### **§ 4 Diskriminierungsverbot**

1. Personen gemäß § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes oder Gründe diskriminiert werden. Dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Diskriminierung nur annimmt.
2. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
3. Eine Diskriminierung nach § 4 Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Bauhaus-Universität Weimar kann insbesondere eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.
4. Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile bzw. Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.
- 5.

#### **§ 5 Sensibilisierung und Prävention**

(1) Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienklima zu schaffen und Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie

Stalking und Mobbing am Arbeits- oder Studienplatz zu verhindern und entwickeln diese kontinuierlich weiter.

Hierzu zählen:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen und Veröffentlichung auf der Website
- die regelmäßige Information der Mitglieder und Angehörigen über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Fall von Diskriminierung
- regelmäßige Informationsangebote und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der Universität (AGG, Konfliktmanagement, Diskriminierungsschutz)
- Unterstützung von Beratungsstrukturen zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen
- Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende der Beschwerdestelle und Mitarbeitende mit Beratungsfunktionen
- Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planung und Entwicklung sowie infrastrukturellen Änderungen (Baumaßnahmen, Curriculum und Studiengangsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit etc.)

(2) Mitglieder der Universität mit Personalverantwortung und/oder mit Führungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben die Pflicht,

- durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungssensible Umgang miteinander gefördert und die Persönlichkeit aller Mitglieder und Angehörigen respektiert wird,
- dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse und Machtpositionen in Studium und Promotion sowie am Arbeitsplatz nicht ausgenutzt und missbraucht werden,
- dafür zu sorgen, dass Beschwerden über und Hinweise auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking gewissenhaft und konsequent verfolgt werden und Betroffene angemessen unterstützt und an entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote vermittelt werden.

## **§ 6 Beratungs- und Beschwerdestellen, Verfahren**

(1) Betroffene werden ermutigt, sich im Fall von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing bei einer der Beratungsstellen beraten zu lassen und ggf. bei der »Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung« eine formelle Beschwerde einzureichen. Die Einrichtung der Beschwerdestelle, das Beschwerdeverfahren sowie die Rechte und Maßnahmen der Beschwerdestelle sind in einer Verfahrensordnung der Beschwerdestelle zu regeln. Die Verfahrensordnung wird durch das Präsidium festgelegt.

(2) Eine Beratung bei einer Beratungsstelle oder eine vorgebrachte Beschwerde bei der Beschwerdestelle dürfen nicht zu Benachteiligungen des\*der betroffenen Person oder der Zeug\*innen führen.

(3) Die Kontaktdaten der zuständigen Beratungs- und Beschwerdestelle sind jeweils aktuell auf der Website der Bauhaus-Universität Weimar zu finden: [www.uni-weimar.de/chancengleichheit-und-diskriminierungsschutz](http://www.uni-weimar.de/chancengleichheit-und-diskriminierungsschutz)

## **§ 7 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Verhaltensweisen im Sinne des § 3 stellen eine Diskriminierung dar. Es sind geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen und Sanktionen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen, abhängig von der Schwere der Diskriminierung sowie von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des\*der Beschwerdegegner\*in.

(2) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtpositionen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, in Studium und Promotion, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Maßnahme zur Konfliktbewältigung (Schlichtung, Gruppencoaching, Mediation u.a.)
- Dienstgespräch
- Teilnahme an geeigneter Schulungs- oder Fortbildungsmaßnahme
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- missbilligende Äußerung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität

- Kürzung der Bezüge
- Kündigung/Entlassung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug des Lehrauftrags
- Ausschluss von spezifischen Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Universität
- Hausverbot, Zutrittsverbot
- Strafanzeige
- Exmatrikulation

### **§ 8 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie wurde vom Senat der Bauhaus-Universität Weimar am 06.11.2024 beschlossen. Sie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an der Bauhaus-Universität Weimar (MdU 24/2019) außer Kraft.

Weimar, den 13. Dezember 2024

Die Satzung ist genehmigungsfähig

Dr. Steffi Heine  
Justitiarin

genehmigt,  
Weimar, 13. Dezember 2024

Prof. Peter Benz  
Präsident

# **Verfahrensordnung der „Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung“ nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Bauhaus-Universität Weimar**

## **Präambel**

Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich als Institution, in der ein wertschätzender Umgang gepflegt wird und jeder Art von Diskriminierung entschieden entgegengetreten wird. Die Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG und der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung an der Bauhaus-Universität Weimar nach dem AGG („Antidiskriminierungsrichtlinie“) (Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung) ist ein wichtiges Instrument, um den Schutz vor Diskriminierung gegenüber Mitgliedern und Angehörigen der Universität umzusetzen.

Das Präsidium richtet die Beschwerdestelle ein und gewährleistet ihre Funktionsfähigkeit.

## **§ 1 Ziele der Verfahrensordnung**

Ziel dieser Verfahrensordnung ist es, die Wahrnehmung der Rechte zum Schutz vor Diskriminierung der Mitglieder und Angehörigen der Universität zu stärken sowie einen verbindlichen und transparenten Rahmen für die Beschwerdestelle in Bezug auf ihre Einrichtung, ihre Rechte und Pflichten sowie auf die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens zu schaffen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Verfahrensordnung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität. Die anzuwendende rechtliche Grundlage (AGG, Antidiskriminierungsrichtlinie) ergibt sich aus der Zugehörigkeit der Beschwerdegegner\*in: Bei Studierenden, Promovierenden und Dritten, die nicht an der Bauhaus-Universität Weimar beschäftigt sind, ist die Antidiskriminierungsrichtlinie rechtliche Grundlage; bei Beschäftigten ist es, je nach Sachverhalt und Art der Diskriminierung, das AGG oder die Antidiskriminierungsrichtlinie.

## **§ 3 Diskriminierungsverbot**

(1) Die Mitglieder und Angehörigen der Universität dürfen nicht aus den in § 1 AGG und in der Antidiskriminierungsrichtlinie genannten Gründen unmittelbar oder mittelbar benachteiligt oder belästigt werden (§ 3 Abs. 1 bis 3 AGG, Antidiskriminierungsrichtlinie § 3 Abs. 1 bis 3).

(2) Als Diskriminierung gilt auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person.

(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

## **§ 4 Einrichtung der Beschwerdestelle**

(1) Das Präsidium der Bauhaus-Universität Weimar richtet eine zentrale Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG ein und macht diese in der Universität bekannt (§ 12 Abs. 5 AGG).

(2) Die Beschwerdestelle setzt sich aus zwei Beschäftigten zusammen. Die Beschäftigten sollten innerhalb der Universität allgemein Vertrauen genießen. Die Neutralität des Personals der Beschwerdestelle ist zu gewährleisten; Interessenskonflikte mit anderen zugewiesenen Aufgaben, insbesondere im Bereich Personal, sind auszuschließen. Bei der Besetzung der Beschwerdestelle ist auf Diversität hinzuwirken. Die Beschwerdestelle setzt sich vorzugsweise aus Personen unterschiedlichen Geschlechts zusammen.

(3) Die Interessensvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte\*r, Studierendenkonvent und Promovierendenvertretung) schlagen dem Senat geeignete Personen zur Wahl vor. Die Amtsdauer beträgt drei Jahre.

(4) Die Mitglieder der Beschwerdestelle sollen über Kenntnisse im Bereich Antidiskriminierung und Antidiskriminierungsrecht (insb. AGG), Beratung und Verfahren zur Konfliktlösung verfügen. Die aufgeführten Kenntnisse können innerhalb von 6 Monaten nach Beginn der Tätigkeit in der Beschwerdestelle erworben werden.

(5) Beschäftigte sind für ihre Tätigkeit in der Beschwerdestelle im erforderlichen Umfang von ihrer eigentlichen Tätigkeit freizustellen. Es sind im erforderlichen Umfang Räume, Sachmittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Wenn fallbezogen notwendig, werden finanzielle Mittel für externe Unterstützung durch Anwält\*innen oder Sachverständige zur Verfügung gestellt.

Die barrierefreie, niedrighschwellige Erreichbarkeit der Beschwerdestelle ist zu gewährleisten.

### **§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz (Maßregelungsverbot)**

(1) Die Mitglieder und Angehörigen der Bauhaus-Universität Weimar haben das Recht, bei der Beschwerdestelle als Beschwerdeführer\*in eine Beschwerde einzureichen, wenn sie sich im Zusammenhang mit Studium, Promotion oder Arbeit an der Universität von Mitgliedern oder Angehörigen wegen eines in § 1 AGG bzw. in § 3 Antidiskriminierungsrichtlinie benachteiligt oder belästigt fühlen.

(2) Beschwerdeführer\*innen können während des Beschwerdeverfahrens eine Person des Vertrauens, z.B. ein Mitglied einer Interessensvertretung, hinzuziehen.

(3) Beschwerdeführer\*innen dürfen keine Nachteile wegen der Inanspruchnahme des Beschwerderechts entstehen. Auch Zeug\*innen oder unterstützenden Personen (z.B. Interessensvertretungen) dürfen keine Nachteile entstehen.

Das Maßregelungsverbot des § 16 AGG bleibt unberührt.

### **§ 6 Beschwerdeverfahren**

(1) Die Beschwerdestelle informiert Mitglieder und Angehörige, die sich an die Beschwerdestelle wenden (Beschwerdeführer\*innen), vor Kenntnis des spezifischen Beschwerdefalls über das Beschwerdeverfahren. Die Beschwerdestelle informiert die Beschwerdeführer\*innen über die Rechte und Pflichten der Beschwerdestelle sowie über das weitere Verfahren im Falle einer Beschwerde. Die Beschwerdestelle verdeutlicht, dass der\*die Beschwerdeführer\*in keinen Anspruch darauf hat, dass die Beschwerde und damit der ihr zugrunde liegende Sachverhalt geheim bleiben und dem\*der Beschwerdegegner\*in nicht offenbart werden. Die Beschwerdestelle macht deutlich, dass sie verpflichtet ist, einer eingereichten Beschwerde nachzugehen. Sie informiert auch über die Pflicht der Beschwerdestelle, als eine von der Universität eingerichtete Stelle zum Schutz der Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung, das Ergebnis der Beschwerdeprüfung an das zuständige Präsidiumsmitglied (s.u.) weiterzuleiten.

(2) Die Beschwerdestelle empfiehlt außerdem eine Erstberatung bei einer der Interessensvertretungen, bevor eine Beschwerde eingereicht wird. Die Beratung bei der Interessensvertretung kann anonym erfolgen.

(3) Die Beschwerdestelle nimmt Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen entgegen und ermittelt den Sachverhalt unverzüglich und umfassend. Dies beinhaltet ggf. auch den Einbezug der Dekan\*innen und Geschäftsführer\*innen der Fakultäten bzw. die entsprechenden Bereichsleitungen.

(4) Im Falle einer Beschwerde gibt die Beschwerdestelle den Beschwerdegegner\*innen die Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen (Anhörung). Sie weist vor der Stellungnahme auf mögliche Maßnahmen wie z.B. arbeits-, dienst- und disziplinar-rechtliche Konsequenzen hin. Beschwerdegegner\*innen können die Aussage ganz oder teilweise verweigern. Die Beschwerdegegner\*innen können zur mündlichen Stellungnahme Personen ihres Vertrauens, z.B. aus der Interessensvertretung, hinzuziehen.

(5) Die Beschwerdestelle prüft, ob und in welcher Form eine Diskriminierung des\*der Beschwerdeführers\*in vorliegt. Sie prüft dabei auch, ob bei der Diskriminierung Formen von körperlicher oder psychischer Gewalt eingesetzt wurden, insbesondere durch Bedrohungen und persönliche Anfeindungen, verbale und nonverbale Belästigungen sowie sexuelle Belästigungen und Übergriffe. Die Prüfung erstreckt sich auch auf Diskriminierungen durch Dritte, d.h. Personen, die nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität sind. Die Notwendigkeit einer genauen Prüfung der Beschwerde entbindet die Universität als Arbeitgeberin nicht davon, ggf. erforderliche und geeignete Sofortmaßnahmen zu ergreifen.

(6) Über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung informiert die Beschwerdestelle in schriftlicher Form das zuständige Präsidiumsmitglied sowie Beschwerdeführer\*in und Beschwerdegegner\*in. Das zuständige Präsidiumsmitglied ist im Fall von Studierenden und Promovierenden als Beschwerdegegner\*in der\*die VPLL, im Fall von nicht-wissenschaftlichem Personal als Beschwerdegegner\*in der\*die Kanzler\*in und im Fall von wissenschaftlichem Personal als Beschwerdegegner\*in der\*die Präsident\*in.

(7) Bestehen nach der Prüfung keine Anhaltspunkte für einen Sachverhalt, der unter das AGG oder die Antidiskriminierungsrichtlinie fällt, oder ist die Beschwerde offensichtlich unberechtigt und konnte nicht glaubhaft gemacht werden, ist dies gegenüber Beschwerdeführer\*innen nachvollziehbar zu begründen. Beschwerdeführer\*innen muss ersichtlich werden, dass die Beschwerdestelle den Anspruch auf Prüfung in der erforderlichen Weise erfüllt hat.

Soweit Vorgesetzte von Beschwerdegegner\*in oder -führer\*in an der Sachverhaltsaufklärung beteiligt wurden, sind diese auch über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu informieren. Bestehen nach der Prüfung Anhaltspunkte für einen Sachverhalt, der unter das AGG oder die Antidiskriminierungsrichtlinie fällt, s. §7 (3).

(8) Die Behandlung eines Falles sollte in einem Zeitraum von in der Regel 6 Monaten abgeschlossen werden.

### **§ 7 Rechte und Maßnahmen der Beschwerdestelle**

(1) Die Beschwerdestelle unterliegt keinen Weisungen bei der Ermittlung und Bewertung des Sachverhalts. Sie kann zur Ermittlung des Sachverhalts Zeug\*innen sowie Beteiligte anhören und Akteneinsicht nehmen. Dies schließt die Einsicht in Personalakten ein. Die Akteneinsicht ist nur zulässig, soweit sie für die Aufklärung des Sachverhaltes erforderlich ist und keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Das Verfahren dient vorrangig dem Schutz des\*der Beschwerdeführer\*in. Die Rechte des\*der Beschwerdegegners\*in sind aber ebenfalls durch die angemessene Verfahrensgestaltung zu wahren. Hierzu gehört auch, dass nur die für die Aufklärung notwendigen Personen in das Verfahren einbezogen werden. Zudem gelten die Grundsätze der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit (s.u.).

(3) Die Beschwerdebearbeitung erfolgt gemeinsam durch die Beschäftigten der Beschwerdestelle. Stellt die Beschwerdestelle eine Diskriminierung fest, unterbreitet sie Vorschläge für Maßnahmen und Sanktionen zur dauerhaften Beseitigung der Diskriminierung und Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen, einschließlich solcher durch Dritte, an das zuständige Präsidiumsmitglied.

Mögliche Maßnahmen und Sanktionen können je nach Fall und Schwere der Diskriminierung beispielsweise ein Gespräch, die verpflichtende Teilnahme an einer Maßnahme zur Sensibilisierung für Diskriminierung, Ermahnung, Abmahnung, Ausschluss von Lehrveranstaltungen, Gebäuden, Exmatrikulation und ggf. auch Hausverbot gegen Dritte sein. Die arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Befugnisse der Universität als Arbeitgeberin sowie deren Möglichkeit des Stellens eines Strafantrages bleiben von dem Vorschlagsrecht der Beschwerdestelle unberührt.

(4) Das zuständige Präsidiumsmitglied teilt Beschwerdestelle und Beschwerdeführer\*in unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorgaben mit, welche Maßnahmen zur Beseitigung oder Verhinderung von Diskriminierungen ergriffen wurden. Soweit durch die Beschwerdestelle empfohlene Maßnahmen nicht oder nicht zeitnah umgesetzt werden, begründet das zuständige Präsidiumsmitglied dies gegenüber der Beschwerdestelle.

Die Beschwerdestelle kann dem Präsidium auch fallunabhängig spezifische Handlungsempfehlungen insbesondere zur Prävention und bezüglich organisatorischer Veränderungen geben.

(5) Die Beschwerdestelle steht in regelmäßigem Austausch mit den Interessensvertretungen. Gegenstand des Austausches sind allgemeine Fragen von und Maßnahmen gegen Diskriminierungen an der Universität.

(6) Der Beschwerdestelle steht im Rahmen einer hausinternen Öffentlichkeitsarbeit das Recht zu, die Mitglieder und Angehörigen über ihre Arbeit sowie über antidiskriminierungsrechtliche Entwicklungen von allgemeiner Bedeutung und diesbezügliche Fortbildungsangebote zu informieren (u.a. über den universitätsweiten Mailverteiler). Sie ist berechtigt, selbst Fortbildungsangebote zu initiieren.

### **§ 8 Beschwerdeakten**

(1) Nach Eingang einer Beschwerde ist eine Beschwerdeakte anzulegen, die bei der Beschwerdestelle unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben geführt wird. Erfolgen weitere Ermittlungen in Form von Anhörungen, so werden diese protokolliert und in die Beschwerdeakte aufgenommen. Schriftliche Äußerungen werden ebenfalls in die Beschwerdeakte aufgenommen.

(2) Die Beschwerdeakte ist zwei Jahre nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens zu vernichten. Dies gilt nicht, solange Ansprüche nach dem AGG aufgrund desselben Sachverhaltes gerichtlich geltend gemacht werden. In diesem Fall werden die Akten unverzüglich nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung vernichtet.

(3) Auf Wunsch der Beschwerdeführer\*innen übermittelt die Beschwerdestelle Kopien der Beschwerde und des Abschlussvermerks oder des abschließenden Antwortschreibens aus der Beschwerdeakte an die für die Beschwerdeführer\*innen personalrechtlich zuständige Stelle (Dezernat Personal). Die Personalstelle stellt



unter Berücksichtigung der rechtlichen, insbes. datenschutzrechtlichen, Bestimmungen fest, ob und inwieweit der Beschwerdevorgang in die jeweilige Personalakte aufzunehmen ist; nicht aufgenommene Beschwerdeaktenbestandteile sind zu vernichten.

Im Falle der Aufnahme des Vorgangs in die Personalakte ist darauf zu achten, dass er dort separat abgelegt wird.

### **§ 9 Vertraulichkeit und Datenschutz**

(1) Die Tätigkeit der Beschwerdestelle unterliegt dem Gebot der Vertraulichkeit. Das Gebot der Vertraulichkeit gilt nicht gegenüber der Universität als Arbeitgeberin/dem Präsidium.

(2) Für die Tätigkeit der Beschwerdestelle gelten die maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere im Hinblick auf personenbezogene Daten.

### **§ 10 Informationspflichten**

(1) Das Präsidium informiert in geeigneter Weise über das Inkrafttreten der Verfahrensordnung und weist auf arbeits-, dienst-, disziplinar- und haftungsrechtliche Konsequenzen einer Diskriminierung.

(2) Das Dezernat Personal informiert alle neu eingestellten Beschäftigten zum Dienstantritt über die Beschwerdestelle und die Verfahrensordnung. Das Dezernat Studium und Lehre informiert die Studierenden im Rahmen der Immatrikulation; die Fakultäten informieren Promovierende im Zuge der Annahme durch die Graduierungskommission.

### **§ 11 Berichtspflichten**

Die Beschwerdestelle legt dem Präsidium und den Interessensvertretungen jährlich zum Schluss des Jahres einen Tätigkeitsbericht vor. Fallschilderungen sind anonymisiert vorzunehmen und enthalten unter Nennung der geprüften Diskriminierungsmerkmale die Gesamtzahl der eingegangenen Beschwerden sowie die Anzahl der Fälle, die als Beschwerden nach AGG und/oder Antidiskriminierungsrichtlinie angenommen bzw. abgewiesen wurden. Der Tätigkeitsbericht enthält zudem Informationen darüber, welche Maßnahmen empfohlen wurden, welche Maßnahmen umgesetzt wurden und in wie vielen Fällen von den Empfehlungen der Beschwerdestelle abgewichen wurde.

### **§ 12 Schlussbestimmungen**

Diese Verfahrensordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar (MdU) in Kraft.