
Verkündungsanzeiger

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 22

Duisburg/Essen, den 24.05.2024

Seite 285

Nr. 52

Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Duisburg-Essen (AD-RL)

Vom 23. Mai 2024

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.12.2023 (GV. NRW. S. 1278) hat die Universität Duisburg-Essen folgende Richtlinie erlassen:

Inhaltsübersicht:

Präambel

Teil A – Grundlegende Bestimmungen

1. Ziele und Anwendungsbereich
2. Begriffsbestimmungen
3. Kompensatorische Maßnahmen

Teil B – Institutionelle Verankerung

4. Präventive und strukturelle Maßnahmen

Teil C – Beratungs- und Beschwerdeverfahren

5. Das Beratungsverfahren
6. Bestellung der Mitglieder der AD-Beschwerdekommision
7. AD-Beschwerdekommision
8. Das Beschwerdeverfahren
9. Sachverhaltsermittlung, Bericht und Aufbewahrung
10. Ergebnismitteilung
11. Maßnahmen und Sanktionen

Teil D – Sonstige Regelungen

12. Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten
13. Berichtswesen

14. Austausch und Feedback

Teil E – Schlussbestimmungen

15. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Präambel

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) tritt für Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit ein. Alle Universitätsangehörigen sollen sich einbringen und weiterentwickeln können. Deshalb setzt sich die UDE für den Schutz der persönlichen Rechte, die Freiheit sowie die Integrität und Würde von Einzelnen oder Gruppen ein.

Die UDE ergreift Maßnahmen zur Stärkung von Chancengerechtigkeit und Wertschätzung von Diversität und bekennt sich zu einem friedlichen Miteinander und gegenseitiger Achtung. Sie verpflichtet sich, ihre Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass Benachteiligungen auf der Ebene von Zugangs-, Studien-, Lehr- und Arbeitsbedingungen kontinuierlich reflektiert und weiter abgebaut werden können. Die UDE fördert aktiv präventive und sanktionierende Maßnahmen im Bereich des Diskriminierungsschutzes. Die Universität bietet Raum in Forschung und Lehre für reflexive Auseinandersetzungen, etwa mit Fragen der Gleichstellung, der Inklusion und der Kritik von Antisemitismus und Rassismus.

Menschen, die an der UDE Diskriminierung selbst beobachtet oder erlebt bzw. über Dritte von dieser erfahren haben, wird ein Recht auf Beratung eingeräumt. Menschen, die an der UDE Diskriminierung erlebt haben, wird ein Recht auf Beschwerde eingeräumt. Sie werden dabei unterstützt, ihre Rechte wahrzunehmen. Verursachende Personen werden angemessen zur Verantwortung ihrer Handlungen gezogen.

Alle Hochschulmitglieder und -angehörige sind dem Diskriminierungsverbot verpflichtet, wie es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und daraus abgeleitet in der vorliegenden Richtlinie formuliert wird.

Die Richtlinie integriert die seit 2011 bestehende „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ und erweitert diese vor dem Hintergrund aktueller Wissensbestände und rechtlicher Entwicklungen.

Teil A – Grundlegende Bestimmungen

1. Ziele und Anwendungsbereich

(1) Die Universität Duisburg-Essen duldet keinerlei Form von Diskriminierung. Entscheidend für die Einstufung einer Regelung, Handlung oder Verhaltensweise als Ungleichbehandlung oder Benachteiligung ist insbesondere deren Wirkung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat.

(2) Die vorliegende Richtlinie unterstützt das Ziel, jede Form von Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen, sich kritisch mit Diskriminierungspotentialen auseinanderzusetzen und sie abzubauen. Dazu entwickelt die Universität das Beratungsverfahren weiter und etabliert ein Beschwerdeverfahren. Die Verantwortung aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft und auch ihrer Gäst*innen für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Mitglieder und Angehörigen wird gestärkt.

(3) Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Universität Duisburg-Essen nach § 9 Hochschulgesetz NRW (HG) und schließt Dritte ein, z.B. Kooperationspartner*innen, Erbringer*innen von Dienst- oder Werkleistungen und ihre Gäst*innen.

(4) Die Richtlinie findet auch Anwendung online, in virtuellen Räumen und bei externen Veranstaltungen mit UDE-Bezug.

(5) Alle Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind aufgefordert, eine offene und vielfältige Universitätskultur zu leben. Ein Diskriminierungsverbot gilt für alle Universitätsangehörigen sowie für Menschen, die als Angehörige anderer Organisationen an der Universität aktiv sind. Mitglieder und Angehörige der UDE, die Kenntnis von Vorfällen von Diskriminierung erhalten haben, sind in der Verantwortung, Unterstützung anzubieten und auf die in Ziff. 5 Abs. 3 genannten Beratungsstellen hinzuweisen.

2. Begriffsbestimmungen

(1) Das hier verwendete Verständnis von Diskriminierung erfolgt in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzt diese.

(2) Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie umfasst Benachteiligungen, Belästigungen und Gewalt, wie sie im Folgenden ausgeführt sind.

(3) Die vorliegende Richtlinie trifft Begriffsbestimmungen zu verschiedenen Formen und Dimensionen von Diskriminierung.

(a) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Darunter fallen auch Benachteiligungen, die das Recht auf Chancengleichheit einschränken oder wenn Personen Dienstleistungen oder Ressourcen vorenthalten werden.

(b) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Menschen aufgrund von Beeinträchtigungen keinen barrierefreien Zugang zu Räumen oder Lehrmaterialien haben.

(c) Als Diskriminierung gilt auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person. Eine solche Anweisung liegt insbesondere dann vor, wenn jemand bestimmt, dass eine Person aufgrund zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale diskriminiert wird oder werden soll.

(4) 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. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein.

Hierunter können beispielsweise folgende Handlungen und Verhaltensweisen verstanden werden:

- Erniedrigungen und Entwürdigung, z.B. durch die Würde von Menschen verletzenden Darstellungen oder durch unerwünschte Berührungen,
- Sexualisierte Belästigung in Form unerwünschter sexualisierter Handlungen, Aufforderungen zu diesen, anzügliche Bemerkungen oder Gesten (z.B. Catcalling) sowie unerwünschtes Anfertigen von Bildmaterial (z.B. Upskirting), Zeigen, sichtbares Anbringen oder Veröffentlichen von sexualisierenden und pornographischen Darstellungen,
- Abwertende verbale und nonverbale Äußerungen, z.B. aufgrund des Geschlechts, der sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung, einer Beeinträchtigung oder des Aussehens,
- Anfeindungen, z.B. aufgrund der zugeschriebenen Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe,
- Einschüchterungen, z.B. gegenüber der Ausübung religiösen Glaubens oder durch Aberkennung sprachlicher, körperlicher oder kognitiver Fähigkeiten.

(5) Eine sexuelle und rassistische Belästigung liegt in der Regel nicht vor, wenn das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen, der in Absatz 1 beschriebenen Inhalte in Lehre und Forschung zum Zwecke kritischer wissenschaftlicher Auseinandersetzung geschieht. Bei Nutzung von Lehrmaterialien, die diskriminierende Inhalte enthalten, soll eine kritische Auseinandersetzung ermöglicht werden.

(6) Gewalt liegt vor, wenn Verhaltensweisen als körperlich oder psychisch wirkender Zwang erfahren werden, wie z.B. bei Körperverletzungen, Nötigungen oder Drohungen.

(7) Neben den beschriebenen Formen der Diskriminierung umfasst diese Richtlinie auch Handlungen wie Mobbing sowie Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, wie z.B. Beleidigung, Verleumdung, oder Stalking (Nachstellung), soweit diese zu Diskriminierungen führen.

(8) Diskriminierung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien- und Lehrbetrieb und unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Inaussichtstellen von Vorteilen gilt grundsätzlich als besonders schwerwiegend.

3. Kompensatorische Maßnahmen

Kompensatorische Maßnahmen sind etwa dann gerechtfertigt, wenn sie zur Gleichstellung und zur Stärkung (Empowerment) von strukturell benachteiligten Personen beitragen. Die UDE fördert den Ausgleich struktureller Benachteiligungen durch sachlich gerechtfertigte, verhältnismäßige und zur Erreichung dieses Ziels der Stärkung geeignete Maßnahmen.

Teil B - Institutionelle Verankerung

4. Präventive und strukturelle Maßnahmen

(1) Die UDE verpflichtet sich Maßnahmen zu realisieren, um Diskriminierung zu verhindern und zu adressieren. Dieser Schutz umfasst präventive wie strukturelle Maßnahmen und Angebote. Zu den präventiven Angeboten gehören etwa:

- die regelmäßige Information über Beratungsangebote in Diskriminierungsfällen und Mentoringformate für strukturell benachteiligte Personengruppen,
- die Förderung
 - von kritischer Auseinandersetzung mit Diskriminierung,
 - von Maßnahmen, die die Barrierefreiheit gewährleisten,
 - von diversitätsfördernder Organisations- und Wissenskultur,
- die Fort- und Weiterbildung der Mitglieder und Angehörigen der UDE zu Fragen des Antidiskriminierungsrechts und der Diskriminierungskritik durch Bereitstellung von regelmäßigen Schulungsangeboten, insbesondere zu den Themen
 - Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung,
 - Gesetzeslage zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz,
 - Anti-Bias-Trainings für Mitglieder der Hochschule,
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, in der Studiengangsentwicklung, bei der Gestaltung unterschiedlicher Veranstaltungsformen sowie die Identifikation und Beseitigung von struktureller Diskriminierung,
- die Einbeziehung diskriminierungskritischer Perspektiven in Prozesse der Studiengangsentwicklung und Curricula sowie der Gestaltung der Promotion.

(2) Die UDE verpflichtet sich zur kontinuierlichen Reflexion und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsmaßnahmen. Zur Stärkung und Professionalisierung der bestehenden Strukturen

- a. richtet die Universität die Stelle einer*ines Antidiskriminierungsbeauftragten ein,
- b. entwickelt die Universität mit dem Diversity Support Center eine Organisationseinheit, die die notwendige Zusammenarbeit und Vernetzung der Beauftragten in den Bereichen Gleichstellung, Inklusion und Schwerbehinderung, Antidiskriminierung mit dem zuständigen Prorektorat koordiniert und
- c. erhält die Kommission für Diversity Management den Auftrag, den Diskriminierungsschutz und die Antidiskriminierungsarbeit der Universität konzeptionell und fachlich zu begleiten.

(3) Zu den Aufgaben der*des Antidiskriminierungsbeauftragten gehören insbesondere folgende Tätigkeiten: Er*sie

- fungiert analog zu anderen Beratungsstellen der UDE als niedrigschwellige Erstanlaufstelle für Personen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben,
- unterstützt die Ratsuchenden mit Aussprache, Verweisberatung und ggfl. beratender Begleitung im Beschwerdeverfahren,

- berät Einrichtungen und Gremien der UDE bei der Arbeit im Bereich des Schutzes vor Rassismus und Diskriminierung und stellt hierfür Reflexionswissen bereit,
- prüft Vorschläge zur Verbesserung von Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz, zur Prävention, Reflexion und zur Intervention an der UDE.

(4) Das Diversity Support Center begleitet die Entwicklung und Umsetzung der mit dieser Richtlinie festgeschriebenen Antidiskriminierungsmaßnahmen und ist insbesondere in folgenden Bereichen tätig:

- Bereitstellung von Reflexionswissen zu Diskriminierung an Hochschulen,
- Unterstützung der Vernetzung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungs-, Vereinbarkeits-, Diversitäts- und Inklusionsarbeit innerhalb der UDE,
- Beratung der Organisationseinheiten der UDE und hochschulnaher Organisationen bei der Reflexion von institutionellen und strukturellen Diskriminierungsrisiken und beim Abbau von Diskriminierungen,
- Organisation eines regelmäßigen Austausches zwischen den mit Fragen der Prävention, der Intervention und des Diskriminierungsschutzes befassten Ansprechpartner*innen, Beratungsstellen, Beschwerdestellen und Interessenvertretungen,
- Begleitung der Konzeption, Verstetigung, inhaltlicher Ausgestaltung und Nutzung von Aus- und Fortbildungsangeboten zu den Themen Gleichstellung, Familienorientierung, Diversität, Inklusion und Diskriminierungsschutz,
- Unterstützung der Einrichtung von Reflexionsräumen über Diskriminierungspotentiale in universitären Wissensbeständen und Lehrmaterialien und
- Entwicklung eines regelmäßigen Monitorings über Diskriminierungserfahrungen von Angehörigen der UDE und die Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdefällen

Teil C - Beratungs- und Beschwerdeverfahren

Die Universität Duisburg-Essen etabliert zum Schutz vor Diskriminierung zwei Verfahren: Das Beratungsverfahren und das Beschwerdeverfahren.

5. Das Beratungsverfahren

(1) Personen, die Diskriminierung selbst beobachtet oder erlebt bzw. über Dritte von dieser erfahren haben, haben ein Recht auf Beratung im Rahmen der tatsächlich und rechtlich gegebenen Kapazitäten. Der Einbezug von außeruniversitären Stellen und Einrichtungen ist möglich.

(2) Personen, die Diskriminierung erfahren haben, können zur Wahrung ihrer Anonymität eine dritte Person ihres Vertrauens hinzuziehen, um Diskriminierungen aufzuzeigen.

(3) Die Beratung wird gewährleistet von den Ansprechpartner*innen der seitens der UDE eingerichteten Beratungsstellen, die Betroffene über Beratungs- und Unterstützungsangebote informieren.

Beratungsstellen der UDE sind:

- Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gem. LGG NRW
- Antidiskriminierungsbeauftragte*r
- Prorektorat für Universitätskultur, Diversität und Internationales
- Personalräte gem. LPVG NRW

- Soziale Ansprechpartner*innen
- Schwerbehindertenvertretung gem. SGB IX
- Beauftragte Person für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gem. HG NRW
- Vertreter*innen des Allgemeinen Studierendenausschusses (ASStA) gem. HG NRW
- Fachschaftsvertreter*innen gem. HG NRW
- Beauftragte für die Belange studentischer Hilfskräfte gem. HG NRW
- Akademisches Beratungszentrum (u.a. zentrale Ombudsstelle für Studierende, psychologische Beratung, Inklusionsberatung)
- Beratungsstellen des Akademischen Auslandsamts
- Beratungsstellen im Graduate Center Plus

(4) Die Ansprechpartner*innen im Beratungsverfahren unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die hinweisgebenden Personen oder aufgrund von gesetzlichen Regelungen entbunden werden können. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.

(5) Die in Abs. 3 genannten Ansprechpartner*innen im Beratungsverfahren sind zugleich Vertrauenspersonen im Sinne dieser Richtlinie. Besteht ein Interessenkonflikt, so ist die Person von der Funktion als Vertrauensperson ausgeschlossen.

6. Bestellung der Mitglieder der AD-Beschwerdekommision

(1) Das Rektorat bestellt auf Vorschlag des Senats eine AD-Beschwerdekommision bestehend aus fünf stimmberechtigten Mitgliedern sowie jeweils eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die zu berufenden Personen müssen Mitglieder der Universität Duisburg-Essen sein und im Sinne der Parität die vier Statusgruppen der Studierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und der Hochschullehrer*innen repräsentieren. Ein Mitglied der AD-Beschwerdekommision soll über juristische Expertise im Bereich Antidiskriminierungsrecht verfügen. Die AD-Beschwerdekommision soll im Hinblick auf ihre Mitglieder möglichst vielfältig besetzt werden, um unterschiedliche Erfahrungen in der Kommision zu repräsentieren.

(2) Hält sich ein Mitglied der AD-Beschwerdekommision oder hält eine beteiligte Person ein Mitglied der AD-Beschwerdekommision für befangen im Sinne von § 21 Verwaltungsverfahrensgesetz NRW, ist dies der oder dem Vorsitzenden mitzuteilen. Die AD-Beschwerdekommision entscheidet mit einfacher Mehrheit über den Ausschluss ohne Beteiligung der oder des Betroffenen.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder der AD-Beschwerdekommision beträgt vier Jahre. Studierende werden für den Zeitraum von zwei Jahren gewählt. Es besteht die Möglichkeit einer mehrfachen Wiederbestellung.

7. AD-Beschwerdekommision

(1) Die Mitglieder der AD-Beschwerdekommision und ihre Stellvertretungen nehmen die Tätigkeit unabhängig wahr, insbesondere unabhängig von Weisungen oder informellen einzelfallbezogenen Einflussnahmen durch die Hochschulleitung, andere Hochschulorgane oder andere Personen.

(2) Die AD-Beschwerdekommision führt das formelle Beschwerdeverfahren durch, soweit keine anderweitige besondere Zuständigkeit vorliegt. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG und führt gegebenenfalls das Beschwerdeverfahren gemäß der §§ 13-16 AGG. Die Bestimmungen des AGG sind sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

(3) Qualifizierungen zu aktuellen Themen der Diskriminierungskritik, inkl. AGG und Arbeits- und Dienstrecht sowie zu den Regelungen über den Ausschluss von Personen und die Besorgnis der Befangenheit (§§ 20f. VwVfG NRW) werden für Mitglieder der AD-Beschwerdekommision gemäß Abs. 1 vor Aufnahme und während ihrer Tätigkeit bereitgestellt. Es wird erwartet, dass die Mitglieder der AD-Beschwerdekommision sich regelmäßig zu aktuellen Themen der Diskriminierungskritik weiterqualifizieren.

(4) Die AD-Beschwerdekommision bestimmt eines ihrer Mitglieder für den Vorsitz.

(5) Endet die Amtszeit eines Mitglieds der AD-Beschwerdekommision während eines laufenden Verfahrens, soll das ausscheidende Mitglied weiterhin mit beratender Stimme mitwirken.

(6) Die AD-Beschwerdekommision tagt nichtöffentlich. Beschlüsse der AD-Beschwerdekommision werden mit der Mehrheit der Mitglieder der AD-Beschwerdekommision gefasst.

(7) Die oder der Vorsitzende der AD-Beschwerdekommision berichtet der Rektorin oder dem Rektor über das laufende Verfahren und das Ergebnis ihrer Arbeit.

(8) Soweit Beteiligungsrechte der Personalräte betroffen sein können, werden diese je nach Zuständigkeit vorab und nach Abschluss des Verfahrens im Rahmen des § 65 Abs. 1 LPVG NRW in einer Kurzmitteilung über den Gegenstand und Ergebnis der Beschwerde in nicht personenbezogener Form informiert.

(9) Die AD-Beschwerdekommision gibt sich eine Geschäftsordnung.

8. Das Beschwerdeverfahren

(1) Personen, die Diskriminierung erfahren haben, haben das Recht, eine formelle Beschwerde einzulegen. Die Beschwerde ist schriftlich oder elektronisch (s. Anlage 1) über die E-Mail-Adresse „[ad-beschwerde\(at\)uni-due.de](mailto:ad-beschwerde(at)uni-due.de)“ an die Rektorin oder den Rektor der Universität Duisburg-Essen zu richten.

(2) Die Beschwerde kann auch mündlich zur Niederschrift beim Vorsitz der AD-Beschwerdekommision erklärt werden. Im Falle der mündlichen Erklärung wird die Beschwerde schriftlich aufgenommen und über den Inhalt des Gesprächs eine Niederschrift verfasst. Diese wird der beschwerdeführenden Person zur Kenntnis, Durchsicht und Zustimmung vorgelegt sowie der Rektorin oder dem Rektor über einen der unter Ziff. 8 Abs. 1 beschriebenen Wege übermittelt. Der Vorsitz der AD-Beschwerdekommision informiert die beschwerdeführende Person über die rechtlichen Vorgehensweisen bei einer formellen Beschwerde. Im Einzelfall muss geprüft werden, ob und inwieweit weitere vorläufige Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person durchzuführen sind. Zu ihrer

Unterstützung können beschwerdeführende Personen zum Verfassen und zur Vorlage der Beschwerde eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Ansprechpartner*innen im Beratungsverfahren können als Vertrauensperson auf Wunsch unterstützen.

(3) Bei einer dienstrechtlichen Relevanz der Beschwerde wird sie ohne Beschwerdeverfahren und wertende Einschätzung an das Personaldezernat, bei einer strafrechtlichen Relevanz wird die Beschwerde an das Justitiariat weitergeleitet, das prüft, ob Rechtsgüter der UDE betroffen sind und der Sachverhalt an die zuständige Strafermittlungsbehörde übergeben werden soll.

(4) Die Beschwerde beschreibt möglichst genau die als diskriminierend erlebten Ereignisse. Sie benennt Datum, Zeit und Ort, die beteiligten Personen, gegebenenfalls Zeug*innen und Personen, die bereits über die Vorfälle informiert worden sind. Bereits eingeleitete Maßnahmen sollen im Rahmen der Beschwerde benannt werden (s. Anlage 1).

(5) Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens zu beantragen. Allerdings kann das Verfahren auch gegen ihren Willen weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

(6) Beschwerdeführenden Personen darf durch ein formelles Beschwerdeverfahren kein Nachteil entstehen.

9. Sachverhaltsermittlung, Bericht und Aufbewahrung

(1) Die AD-Beschwerdekommision klärt den Sachverhalt im Rahmen der tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten auf. Sie kann hierzu insbesondere erforderliche Informationen und Stellungnahmen einholen. Sie kann Personen, die im Umgang mit solchen Fällen besonders erfahren sind, mit beratender Stimme hinzuziehen.

(2) Die AD-Beschwerdekommision eröffnet der beschuldigten Person in Textform oder als eingescanntes Dokument die ihr vorliegenden wesentlichen Vorwürfe.

(3) Der beschuldigten Person wird Gelegenheit gegeben, innerhalb von vier Wochen zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

(4) Die beschwerdeführende Person und die beschuldigte Person haben während des Verfahrens das Recht, auf Anfrage, Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten. Sie erhalten unaufgefordert Auskunft über den Beginn und den Abschluss des Verfahrens.

(5) Verzichtet die beschuldigte Person auf eine Äußerung, darf allein dies nicht zu ihrem Nachteil berücksichtigt werden. Es ist dann nach Aktenlage zu entscheiden.

(6) Die hinweisgebende und die beschuldigte Person ist nicht verpflichtet, sich selbst zu belasten.

(7) Die AD-Beschwerdekommision kann weitere Personen mündlich anhören, deren Stellungnahme sie für das Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen als dienlich ansieht. Im Hinblick auf mögliche Zeugnisverweigerungsrechte gelten die Vorschriften der Strafprozessordnung entsprechend.

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

(9) Die AD-Beschwerdekommision erstellt aufgrund ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Bericht und formuliert gegebenenfalls einen begründeten Vorschlag für weitergehende Maßnahmen und Sanktionen.

(10) Die Unterlagen der Untersuchung werden an der Hochschule nach den geltenden Richtlinien über Aufbewahrung, Aussonderung, Archivierung und Vernichtung von Unterlagen an der Universität Duisburg-Essen aufbewahrt.

10. Ergebnismitteilung

(1) Bei beschuldigten Studierende*n erfolgt die Ergebnismitteilung an die*den Rektor*in gemäß der Zuständigkeit nach § 5 Abs. 1 Verfahrensordnung zu § 51a HG NRW.

(2) Im Falle beschuldigter Dritter, z.B. Kooperationspartner*in, Erbringer*in von Dienst- oder Werkleistungen oder Gäst*innen erfolgt die Ergebnismitteilung an den*die Rektor*in.

(3) Im Falle von beschuldigten Beschäftigten richtet sich das Verfahren nach Ziff. 8 Abs. 3.

(4) Erfolgt die Befassung der AD-Beschwerdekommision mit Regelungen und Verfahren der Universität Duisburg-Essen, erfolgt die Ergebnismitteilung an die*den Rektor*in.

11. Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

(2) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Stellung ab. Diese umfassen etwa verpflichtende Gespräche, Belehrungen, Abmahnungen, die Aberkennung eines Lehrauftrags, dienstrechtliche Verfahren oder den zeitweisen Ausschluss aus Hochschulgremien bzw. aus der Universität.

(3) Gegenüber Dritten können hausrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden. Ordnungs- oder strafrechtliche Maßnahmen können veranlasst werden. Mit Dritten bestehende Vertragsbeziehungen, insbesondere Kooperationen, können überdacht werden.

Teil D - Sonstige Regelungen

12. Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten

(1) Die personenbezogenen Daten der Beteiligten sind so weit wie möglich zu anonymisieren, sodass sich keine Rückschlüsse auf die Personen bzw. Klarnamen der Beteiligten ziehen lassen.

(2) Die Beschwerdekanaäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Beschwerden zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Beschwerden haben.

(3) Sämtliche Beteiligte wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gem. Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 lit. f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang und Kenntnis erhalten.

(4) Innerhalb der in Ziff. 5 Abs. 4 aufgeführten Grenzen kann die hinweisgebende Person die betrauten Personen, Ansprechpartner*innen und Mitglieder der AD-Beschwerdekommision von ihrer Schweigepflicht entbinden. Dies ist durch die hinweisgebende Person schriftlich zu erklären (s. Anlage 2). Diese Erklärung kann jederzeit durch die hinweisgebende Person widerrufen werden (s. Anlage 3).

13. Berichtswesen

(1) Erst- und Verweisberatungen werden durch die jeweilige Beratungsstelle gem. Ziff. 5, Beschwerdefälle durch die AD-Beschwerdekommision gem. Ziff. 6 kontinuierlich dokumentiert. Das Diversity Support Center bündelt diese Informationen anonymisiert und unter Wahrung der geltenden Gesetze.

(2) Das für Fragen der Diversität zuständige Prorektorat berichtet mindestens einmal jährlich der Kommission für Diversity Management und der Gleichstellungskommission über die erbrachten Tätigkeiten und Diskriminierungsfälle.

(3) Die*der Antidiskriminierungsbeauftragte und die Kommission für Diversity Management legen dem Rektorat

- jährlich einen Bericht über die erbrachten Tätigkeiten und Diskriminierungsfälle sowie zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und -maßnahmen und
- alle fünf Jahre einen Bericht über die Evaluierung dieser Richtlinie vor.

Der Senat und die Personalräte erhalten diese Berichte zur Kenntnis. Der Bericht weist unterschiedliche Formen der Diskriminierung gesondert aus.

14. Austausch und Feedback

(1) Das Diversity Support Center koordiniert einen zweimal jährlich stattfindenden Austausch der Ansprechpartner*innen aller Beratungsstellen. Dazu werden die Mitglieder der AD-Beschwerdekommision und die Vorsitzenden der zuständigen Senatskommissionen eingeladen. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben.

(2) Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, auf elektronischem oder postalischem Wege anonym Feedback zu geben. Ziff. 12 Abs. 2 gilt entsprechend.

Teil E - Schlussbestimmungen

15. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

(1) Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsanzeiger der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie

gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 05.01.2011 außer Kraft.

(2) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie anhängige Verfahren werden nach der bisher geltenden Richtlinie abgeschlossen.

(3) Die Richtlinie wird nach Ablauf von 2 Jahren nach Verabschiedung grundlegend evaluiert und gegebenenfalls überarbeitet.

(4) Die Richtlinie wird auf der Homepage der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Duisburg-Essen vom 3. Mai 2024.

Duisburg und Essen, den 23. Mai 2024

Für die Rektorin
der Universität Duisburg-Essen
Der Kanzler
Jens Andreas Meinen

Anlage 1

Beschwerdevorlage AD-RL der UDE

Ort, Datum:

Name der beschwerdeführenden Person:

Geburtsdatum:

Adresse:

Angehörigenstatus:

Ich habe mich bereits an folgende Ansprechpartner*innen zur vorherigen Beratung gewandt:

1. Name, Dienstbezeichnung, Telefonnummer, E-Mail
2. Name, Dienstbezeichnung, Telefonnummer, E-Mail
3. Name, Dienstbezeichnung, Telefonnummer, E-Mail

Bitte prüfen Sie den Sachverhalt und weitere Maßnahmen, die eingeleitet werden können.

Einem weiteren Beratungsgespräch, in dem mir die weitere Vorgehensweise und Handlungsoptionen aufgezeigt werden,

stimme ich zu

stimme ich nicht zu.

I. Beteiligte Personen:

*(Auflistung aller Beteiligten (Beschwerdeführende Person, beschuldigte Person, Zeugen, Vertrauensperson, Ansprechpartner*innen) in der genannten Reihenfolge, soweit wie möglich genaue Angaben zur Person und Kontaktdaten)*

1. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
2. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
3. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
4. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
5. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
6. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
7. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
8. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
9. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus
10. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, Zugehörigkeit zur UDE, Beteiligtenstatus

II. Sachverhalt:

Es bedarf einer möglichst genauen mit Ort, Datum und Uhrzeit versehenen Beschreibung des Vorfalls, in dem es zur Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt kam.

Was ist passiert?

Wer war involviert?

Warum fühlen Sie sich diskriminiert?

Wie endete der Konflikt?

Gab es Zeugen/Beweismittel?

Welchen Nachteil haben Sie erlitten?

Ort, Datum, Unterschrift:

Beschwerdeführende Person:

.....

Anlage 2

**Entbindung von der Schweigepflicht
Mustererklärung**

Ort, Datum:

Name:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Angehörigkeitsstatus (z.B. Student*innen, Beschäftigte*r):

Beschwerdeverfahren (Aktenzeichen):

Hiermit entbinde ich

die zugehörigen Personen (Beschreibung der funktionellen Bezeichnung im Verfahren z.B. Vertrauensperson)

1. Name, funktionelle Bezeichnung, E-Mail
2. Name, funktionelle Bezeichnung, E-Mail
3. Name, funktionelle Bezeichnung, E-Mail
4. Name, funktionelle Bezeichnung, E-Mail
5. Name, funktionelle Bezeichnung, E-Mail

alle zugehörigen Personen

(Auflistung der Personen erfolgt durch den Vorsitz der AD-Beschwerdekommision)

im Beschwerdeverfahren(Aktenzeichen)

vollumfänglich von ihrer Schweigepflicht.

Datum, Unterschrift:

.....

Anlage 3

**Widerrufserklärung zur Entbindung von der
Schweigepflicht**

Muster

Ort, Datum:

Name:

Geburtsdatum:

Adresse:

Angehörigkeitsstatus:

Beschwerdeverfahren (Aktenzeichen):

Hiermit widerrufe ich (Name)

..... meine erteilte Erklärung
vom (Datum), in der ich die zum Beschwerdeverfahren
(Aktenzeichen) zugehörigeren Personen von ihrer Schweigepflicht
entband, mit sofortiger Wirkung.

Datum, Unterschrift:

.....

