UniReport
Goethe-Universität | Frankfurt am Main
Satzungen und Ordnungen

ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE DER GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Gemäß Präsidiumsbeschluss vom 18.06.2019 und Zustimmung des Senats vom 10.07.2019; Änderung gemäß Präsidiumsbeschluss vom 17.3.2020, Änderung gemäß Präsidiumsbeschluss vom 07.01.2025

Gliederung

Präambel
§ 1 Ziele
§ 2 Anwendungsbereich
§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Diskriminierungsverbot
§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen
§ 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen
§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle
§ 8 Einberufung einer Expert*innengruppe
§ 9 Beschwerdeverfahren
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen
§ 11 Berichtswesen und Evaluation
§ 12 Inkrafttreten

Präambel

Die Goethe-Universität fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Alle Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Studierenden und Gäste respektiert werden. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, Stalking und Mobbing sowie insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch im Studium und an Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden. Sie sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, dass bei Bekanntwerden möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie diesen in Abstimmung mit den betroffenen Personen nachgegangen wird.

Die Goethe-Universität setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person diskriminiert, benachteiligt, missachtet oder herabgesetzt wird. Jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, sexistischer, ethnisierender, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Merkmale wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen oder chronische Erkrankung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status, familiäre Fürsorgeverantwortung und andere soziale Stigmatisierungen werden an der Goethe-Universität nicht toleriert.

Entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat.

Diskriminierung im Verständnis dieser Richtlinie beruht auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligungen führen.

Diskriminierung findet sowohl als individuelle bzw. interaktionelle Handlung als auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt und muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen angegangen werden.

Die in dieser Richtlinie festgehaltene Begriffsbestimmung von Diskriminierung erkennt zudem an, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Goethe-Universität angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden und daher vom Anwendungsbereich des AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie ermutigt Betroffene ausdrücklich, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Sie verpflichtet die Goethe-Universität zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

§ 1 Ziele

Die Richtlinie dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierung an der Goethe-Universität.

Ziel der Richtlinie ist, jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, sexistischer, ethnisierender, antisemitischer und antimuslimischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, und Behinderungen, aber auch chronische Erkrankung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status, familiäre Fürsorgeverantwortung und andere soziale Stigmatisierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität wird im zeitlichen Abstand von drei Jahren geprüft und bei Bedarf an gesetzliche und fachliche Anforderungen angepasst.

Die Richtlinie greift die durch das HessHG in § 3 Abs. 5 festgeschriebene Verantwortung der Hochschule für ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit auf.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) In seinem Anwendungsbereich gehen die Regelungen des AGG dieser Richtlinie vor.

(2) Im Übrigen gilt die Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität im Sinne des § 37 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG).

(3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 gehört und in Ausübung ihres Dienstes oder Studiums tätig geworden ist.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzen diese:

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

b. 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.

c. 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.

d. Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn eine unerwünschte sexualisierte Handlung, wozu auch Aufforderungen zu dieser, unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen, anzügliche Bemerkungen, sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und pornographischen Darstellungen gehören, 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.

e. 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.

(2) 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 genannte Gründe in Zusammenhang stehen.

(3) 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.

(4) Auch Verhaltensweisen, die als Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im oben genannten Sinne darstellen.

§ 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) Auch Bestimmungen in Vereinbarungen können gegen das Diskriminierungsverbot in Absatz 1 verstoßen und sollten nicht vereinbart werden.

(3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität 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 Präventive und strukturelle Maßnahmen

Die Goethe-Universität verpflichtet sich Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern oder zu beseitigen. Dieser Schutz umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Goethe-Universität entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

(1) Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität sowie ihre dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der Goethe-Universität
- die regelmäßige Information der Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung
- regelmäßige Informationsangebote und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere zu den Themenfeldern:
  Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Konflikten, diskriminierungskritische, diversitätssensible und differenzreflexive Hochschule, Handlungspflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben
- Aufbau bzw. Unterstützung von Beratung und Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen (Empowerment)
- die Einrichtung angemessener Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf zu gewährleisten (bspw. barrierefreie IT, d.h. Webseiten, Dateien usw.)
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangsentwicklung.

(2) Die Goethe-Universität verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen und richtet als eine strukturelle Maßnahme einen ressortübergreifenden Antidiskriminierungsrat (ADRat) ein. Diesem gehören der*die zuständige Vizepräsident*in, der*die Kanzler*in, je eine Vertretung des Justitiariats, der Abteilungen Personal-Services ,und Studium Lehre Internationales, der Schwerbehindertenver-

tretung und des Personalrats, die Leitung des Büros für Chancengerechtigkeit, die Gleichstellungsbeauftragte, der*die Antidiskriminierungsbeauftragte, die Beschwerdestelle, die Inklusionsbeauftragten, , ein Mitglied des ASTA, vier Wissenschaftler*innen unter Berücksichtigung der Fachkulturen, darunter mind. zwei Dekan*innen, je eine Vertretung der Fachschaften pro Universitätscampus sowie bis zu vier Vertreter*innen relevanter Beratungsstellen der Goethe-Universität als Mitglieder an. Zudem werden je ein Mitglied der Autonomen Referate und drei Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte der unterschiedlichen Campus zu den Sitzungen des ADRats eingeladen. Als Gäste können ebenfalls Vertreter*innen externer Beratungsstellen eingeladen werden.

Die Mitglieder des ADRats werden im Einvernehmen mit der jeweiligen Person, von der jeweiligen Organisationseinheit oder dem Gremium ernannt. Wissenschaftler*innen werden durch dieDekan*innenrunde ernannt, die Vertretung von Fachschaften in der Fachschaften-Präsidiumsrunde. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Eine Wiederernennung ist möglich. Scheidet eine Person aus (durch Rücktritt, Arbeitsplatzwechsel, Studienabschluss oder ähnliches), wird sie baldmöglichst durch eine andere Person ersetzt.

Der Antidiskriminierungsrat tagt einmal im Semester. Er hat folgende Aufgaben:

- Begleitung der Entwicklung sowie Anstoß von Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung struktureller und individueller Diskriminierung und mittelbarer Diskriminierung an der Goethe-Universität
- Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie und der Präventionsmaßnahmen
- Entwicklung von Empfehlungen für die weitere Professionalisierung der Beratung im Diskriminierungsfall und der Gewährleistung von Mindeststandards.

Den Vorsitz hat ein Mitglied des Präsidiums. Gemeinsam mit dem*der Antidiskriminierungsbeauftragten gibt sie*er einleitend einen kurzen Bericht zur Beratungssituation und zum Stand der Maßnahmen.

§ 6 Beratungsrecht und Beratungsstellen

Die Goethe-Universität stellt für ihre Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte im Sinne von § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsstellen zur Verfügung. Sie haben das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen und dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die die Betroffenen hierbei unterstützen.

Die zentrale Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen ist die Antidiskriminierungsstelle, bzw. der*die Antidiskriminierungsbeauftragte gemäß § 6 Abs. 2 HessHG.
Der*die Antidiskriminierungsbeauftragte ist in seiner*ihrer Funktion grundsätzlich weisungsfrei, aber arbeitet eng mit dem Büro für Chancengerechtigkeit zusammen.

(1) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen.

(2) Die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle ist es, von Diskriminierung betroffenen Personen sowie Zeug*innen von Diskriminierung und Vertrauenspersonen vertrauliche Beratung und Unterstützung anzubieten, sie über Möglichkeiten der Unterstützung sowie Beschwerdeverfahren zu informieren. Sie verweist auch auf andere interne und externe Beratungsstellen. Findet die Diskriminierung im Rahmen eines studienbezogenen Praktikumsverhältnisses statt, können sich betroffene Studierende an die Beratungsstellen der Universität wenden.
Die Beratungsstellen kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf gegenüber der beratungsnehmenden Person.

(3) Die Goethe-Universität trägt dafür Sorge, dass seitens der Universität der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile durch die Inanspruchnahme von Beratung entstehen.

(4) Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen und gegebenenfalls den Personen, die die betroffene Person unterstützen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.

(5) Die Goethe-Universität ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdestelle

(1) Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität, die sich durch eine vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasste Person nach § 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.

(2) Das Beschwerderecht kann auch anonym oder wenn keine Einzelperson individuell adressiert ist durch Zeug*innen von Diskriminierung wahrgenommen werden. In diesen Fällen kann das Beschwerdeverfahren möglicherweise nur eingeschränkt bzw. nicht vollständig durchgeführt werden und die Aufklärung des Sachverhalts ist gegebenenfalls nur begrenzt möglich.

(3) Die Goethe-Universität trägt dafür Sorge, dass seitens der Universität der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person, die die betroffene Person unterstützt, keine persönlichen und beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts entstehen.

(4) Die interne Beschwerdestelle in Diskriminierungsfällen wird von der Hochschulleitung benannt. Die Beschwerdestelle arbeitet auf Grundlage der Antidiskriminierungsrichtlinie und ist zugleich Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG.

§ 8 Einberufung einer Expert*innengruppe

Um im dringlichen Fall einer Beratung zu Diskriminierung zeitnah hochschulintern notwendige Expertise austauschen zu können, sind auf Anfrage durch die jeweilige betreuende Beratungsstelle (Fall-Owner) soweit inhaltlich erforderlich insbesondere Justitiariat, Personalservices, Studium Lehre Internationales, Büro für Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsbeauftragte, Psychologische Personalberatung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie weitere zentrale und dezentrale Einheiten verpflichtet, innerhalb von 10 Tagen eine*n ausgewiesene*n Mitarbeiter*in der jeweiligen Einrichtung für einen gemeinsamen Termin abzustellen. Der Terminvorschlag kommt von der Beratungsstelle. Ziel ist es, die beratungssuchende Person so schnell und gut wie möglich mit den für sie wichtigen Informationen und Hilfestellungen versorgen zu können.

§ 9 Inneruniversitäres Beschwerdeverfahren und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Personen gemäß § 7 Abs. 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Sofern der Anwendungsbereich des AGG eröffnet ist, handelt es sich um ein förmliches Verfahren nach § 13 AGG.

Im Falle einer Beschwerde ist zu berücksichtigen, dass diese ein formales Verfahren darstellt. Während Beratung der Vertraulichkeit unterliegt, ist die Schweigepflicht im Beschwerdeverfahren u. U. aufgehoben. Zudem kann das Beschwerdeverfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universitätsleitung zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch dienstrechtliche Vorgaben).

(1) Mit Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über das weitere Verfahren informiert. Die beschwerdeführende Person ist darüber zu informieren, dass kein Anspruch auf vertrauliche, anonyme Behandlung der Beschwerde besteht. Sie wird auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und interne Beratungsstellen gemäß § 6 sowie externe Beratungsstellen hingewiesen. Es ist zu klären, ob bestimmte Sofortmaßnahmen, beispielsweise zum Schutz der beschwerdeführenden Person, nötig sind.

(2) Die Beschwerde kann schriftlich erhoben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle erklärt werden. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt der*die Mitarbeiter*in der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(3) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen sowie gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen, gegebenenfalls mit Unterstützung der beratenden Person, bei der die Beschwerde einging, sofern die betroffene Person der Beratungsstelle ihr Einverständnis dazu erteilt hat. Die Beschwerdestelle kann sich zur Ermittlung des Sachverhalts auch (externer) fachkundiger Personen bedienen.

(5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, gegebenenfalls unter Berücksichtigung durch das Gesetz oder anderweitig vorgegebener Fristen, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Eingang der Beschwerde, ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet. Auf Wunsch des*der Beschwerdegegner*in kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung notwendig sind. Die Beschwerdestelle kann zudem weitere Personen als Zeug*innen befragen. Im Sinne der Wahrung allgemeiner Persönlichkeitsrechte der involvierten Personen ist der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich zu halten.

(7) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt, teilt gegebenenfalls der*dem Präsident*in über die*den Kanzler*in ihr Ergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche. Bei Ablehnung der Beschwerde ist dies gegenüber der beschwerdeführenden Person zu begründen.

(9) Die*der Präsident*in bzw. die*der Kanzler*in entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 10 dieser Richtlinie.

(10) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

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

Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des*der Beschwerdegegner*in ab. Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrags
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot, Zutrittsverbot
- Strafanzeige durch die Goethe-Universität
- Exmatrikulation.

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen kontinuierlich dokumentiert.
Die*der Antidiskriminierungsbeauftragte berichtet mindestens einmal jährlich anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes dem Präsidium über die Erfüllung ihrer Aufgaben und Diskriminierungsfälle sowie einmal jährlich dem Senat über ihre Tätigkeit.

Dabei sind Informationen über betroffene und beschuldigte sowie mögliche weitere involvierte Personen unbedingt vertraulich zu behandeln und soweit zu anonymisieren, dass sich keine Rückschlüsse auf die Personen bzw. Klarnamen der Beteiligten ziehen lassen.

Personen, die Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, zu diesen Verfahren Feedback zu geben.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach Beschluss des Präsidiums und Zustimmung durch den Senat am Tag nach der Veröffentlichung im UniReport in Kraft.

Frankfurt am Main, den 28.02.2025

gez. Prof. Dr. Enrico Schleiff

Präsident der Goethe-Universität

Impressum

UniReport Satzungen und Ordnungen erscheint unregelmäßig und anlassbezogen als Sonderausgabe des UniReport. Die Auflage wird für jede Ausgabe separat festgesetzt.

Herausgeber Die Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt am Main