

Rektoratsrichtlinie der Universität Tübingen gegen Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch¹

Gliederung	Seite
1. Grundsätze	1
2. Geltungsbereich	2
3. Diskriminierungsbegriff	3
4. Maßnahmen zur Einhaltung der Richtlinie	3
A. Prävention	3
B. Vertrauliche Beratung	4
C. Beschwerdeverfahren	7
5. Mögliche Konsequenzen bei nachgewiesenen Verstößen	9
6. Transparenz der Fallzahlen und Evaluation	9
7. Bekanntmachung der Richtlinie	10
8. Schlussparagraf	10

1. Grundsätze

Die Universität Tübingen setzt sich zum Ziel, ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort zu sein. Sie versteht es als ihren Auftrag, Räume für eine diskursive, freie Forschung und Lehre zu bewahren, die Sicherheit vor Bedrohungen durch Diskriminierung, Missachtung, Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt bieten. Die Universität will ein Arbeitsklima gewährleisten und fördern, das geprägt ist von Gleichbehandlung, gegenseitigem Respekt und Vertrauen, damit freies und kreatives Arbeiten und Lernen möglich sind.

Diese Richtlinie dient diesem Ziel, indem sie ein Regelwerk für den Umgang mit Verstößen gegen den im folgenden beschriebenen Verhaltenskodex, der für alle Universitätsmitglieder und Universitätsangehörige verpflichtend ist, aufstellt.

Diskriminierungsverbot

Keine Person darf aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht, Genderidentität, sexueller Identität/Orientierung, ethnischer Herkunft, Nationalität, sozioökonomischem Status, Alter, mentaler oder körperlicher Behinderung, Erkrankung, Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden.²

¹ Zum Schutz vor Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie nach LHG Baden-Württemberg § 2 (4) Satz 1; § 4a (1) Satz 2+3, § 4a (2) Satz 2+3, § 4a (4). In § 4a (4) Baden-Württemberg ist geregelt, dass § 7 Absatz 1, § 12 Absätze 1 bis 4 sowie § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen gelten, die keine Beschäftigten sind.

² Die genannten Kategorien beruhen zum einen auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zum anderen auf der Selbstverpflichtung der Universität im Rahmen ihres vom Senat am 12.12.2024 verabschiedeten Diversitätskonzeptes. Gesetzswidrige Diskriminierung aufgrund hier nicht explizit genannter Kategorien wird ebenfalls nicht geduldet.

Handlungen, die Menschen aufgrund oben genannter Merkmale benachteiligen, sind im Geltungsbereich dieser Richtlinie (siehe 2.) untersagt. Sie können arbeitsvertragliche, hochschul- oder dienstrechtliche Pflichtverletzungen sein, gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen oder auch Straftatbestände erfüllen. Als besonders schwerwiegend wird ein solches Verhalten angesehen, wenn es von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs-, und/oder Qualifizierungsaufgaben ausgeht oder im Rahmen von Ausbildung, Studium oder wissenschaftlicher Betreuung stattfindet.

Respektvoller Umgang

Diese Richtlinie verpflichtet alle Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen sowie Gäste auf dem Campus zu einem Umgang miteinander, der von Respekt, Wertschätzung, Gleichbehandlung und wechselseitiger Verantwortung geprägt ist.

Aufarbeitung und Abbau von Diskriminierung

Diese Richtlinie zielt darauf ab, Diskriminierungserfahrungen an der Universität besprechbar zu machen, damit individuelle und strukturelle Diskriminierung erkannt und abgebaut und das Dunkelfeld aufgehellt werden kann. Betroffene sollen ermutigt und darin unterstützt werden, sich im Fall von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking, Mobbing oder Machtmissbrauch zur Wehr zu setzen, sich beraten zu lassen und zu beschweren sowie die Angebote zur Klärung und Abhilfe zu nutzen. Die Universitätsleitung verpflichtet sich, auf Grundlage des Fallaufkommens Maßnahmen zur Prävention und Organisationsentwicklung abzuleiten. Letztendliches Ziel ist die Aufarbeitung und die Vermeidung von Diskriminierung und die Gestaltung einer Kultur an der Universität, die ein weiter verbessertes Zusammenleben ermöglicht.

2. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Tübingen im Sinne von § 9 Abs.1 LHG sowie für alle Angehörigen der Universität (gem. § 8 Grundordnung i.d. Fassung vom 02.05.2023), d. h. alle haupt- und nebenberuflich an der Universität Tübingen Tätigen, die eingeschriebenen Studierenden, Doktorand*innen (unabhängig von ihrer Einschreibung), entpflichtete und im Ruhestand befindliche sowie Honorar-, Gast- und apl. Professor*innen, nach § 22 Abs.4 Satz 2 kooptierte Hochschullehrende anderer Hochschulen sowie Privatdozent*innen. Sie gilt darüber hinaus auch für alle nur vorübergehend und gastweise an der Universität Tübingen Tätigen sowie für Stipendiat*innen und Habilitand*innen sowie alle anderen Mitglieder und Angehörigen, die keine Beschäftigten sind.

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände bzw. auf universitären Veranstaltungen, wenn mindestens eine beteiligte Person (ob betroffen oder beschuldigt) zum oben beschriebenen Personenkreis gehört.

Die Rechte betroffener Personen aufgrund gesetzlicher Regelungen bleiben durch diese Richtlinie unberührt.

3. Diskriminierungsbegriff

Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie bedeutet nicht zulässige Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt. Die Richtlinie umfasst auch sexualisierte Belästigung, Stalking und Mobbing sowie Macht-

oder Funktionsmissbrauch und die Ausnutzung eines Machtgefälles gegenüber anderen Personen.

Diskriminierung kann sowohl unmittelbar von Personen ausgehen, unabhängig von ihrer Intention, als auch mittelbar. Eine Diskriminierung liegt auch vor im Falle einer ungünstigeren Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt gem. § 3(2) AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Absatz 1 (Diskriminierungsverbot) 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.

Sexuelle Belästigung stellt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 3(4) AGG) eine Form von Diskriminierung dar. Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind daher explizit im Regelungsbereich dieser Richtlinie eingeschlossen.

4. Maßnahmen zur Einhaltung der Richtlinie

Zur Umsetzung der mit dieser Richtlinie gesetzten Grundsätze und Ziele implementiert die Universität Tübingen Maßnahmen in den Bereichen:

- A. Prävention
- B. Vertrauliche Beratung
- C. Beschwerden.

A. Prävention

Das Rektorat der Universität betrachtet die Umsetzung dieser Richtlinie als Führungsaufgabe auf allen Ebenen, an der alle Universitätsmitglieder und -angehörige entsprechend ihrer jeweiligen Rolle mitwirken. Entsprechend den „Leitlinien guter Führung“ der Universität, dem Diversitätskonzept sowie den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes tragen Personen mit Führungsaufgaben bei der Umsetzung der mit der Richtlinie verbundenen Ziele eine besondere Verantwortung.

Fürsorgepflicht der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen

Mitglieder und Angehörige der Universität Tübingen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

- a. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitglieder und Angehörigen der Universität respektiert und geschützt ist,
- b. sexualisierten Übergriffen und Gefahrensituationen durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen (z.B. sichere Räumlichkeiten, Schulungen),
- c. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, der wissenschaftlichen Qualifikationsphase sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt und missbraucht werden und dass Konsequenzen bei Machtmissbrauch eingeleitet werden,

- d. Beschwerden und Hinweise auf Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing, Stalking, Macht- oder Funktionsmissbrauch ernst zu nehmen, Betroffene zu unterstützen und ggf. an die zentrale Beratungsstelle für Antidiskriminierung oder eine andere passende Beratungsstelle zu vermitteln, Hinweise gemäß ihren dienst-/arbeitsrechtlichen Pflichten zu melden bzw. beim Erhalt einer förmlichen Beschwerde diese unmittelbar an die zuständige Beschwerdestelle der Universität weiterzuleiten.

Im Falle der Nichtbeachtung von a) bis d) sind entsprechende Personen von der/dem nächsthöheren Vorgesetzten bzw. der Hochschulleitung auf ihre Verantwortung und mögliche dienst-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen hinzuweisen bzw. sind solche Konsequenzen auch zu ziehen.

Sensibilisierung durch Information und Fortbildung

Um die Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für die Ursachen und Mechanismen institutioneller und personeller Diskriminierung innerhalb der Universität auf breiter Basis zu stärken, werden die Informationsveranstaltungen und Diskussionsforen zu diesen Themen für die Universitätsöffentlichkeit weiter ausgebaut.

Im Rahmen des Weiterbildungsangebots der Universität wird die Richtlinie als Querschnittsthema in thematisch passende Weiterbildungen integriert, um eine umfassende Information und Sensibilisierung zu dieser Thematik zu gewährleisten. Zudem werden regelmäßig Fortbildungen/Vorträge für spezielle Zielgruppen – insbesondere für Personen mit Beratungs- und Führungsfunktionen – angeboten. Die Teilnahme an diesen Fortbildungen wird auf die Arbeitszeit angerechnet.

Sicherheit auf dem Campus

Die Universität Tübingen trägt soweit möglich dafür Sorge, dass Gefahrenquellen in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vermieden werden (z. B. durch Beleuchtung, Hinweisschilder, Notrufsysteme, Sicherstellen von W-Lan). Die Meldestelle innere-dienste@zv.uni-tuebingen.de nimmt Hinweise auf Gefahrenpotenzial dieser Art entgegen, um dieses schnellstmöglich angemessen zu beseitigen. Je nach Gefahrenlage, insbesondere bei Gefahr in Verzug, z. B. bei Belästigungen, sollte jedoch die Polizei unter der Rufnummer 110 gerufen werden.

Aufbau von dezentralen Antidiskriminierungsstrukturen

Die Universität Tübingen verfügt auch über Beratungs- und Ansprechpersonen für Betroffene von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung auf dezentraler Ebene (Fakultäten, Institute, Forschungsverbünde). Diese dezentralen Angebote können für manche Betroffene niederschwelliger sein und die zentralen Beratungsstrukturen gut ergänzen. Die zentrale Beratungsstelle der Universität unterstützt die dezentralen Beratungsangebote, vernetzt diese untereinander und qualifiziert und koordiniert die Angebote.

B. Vertrauliche Beratung

Universitätsmitglieder und -angehörige werden ausdrücklich dazu ermutigt, sich im Fall einer selbst erfahrenen oder beobachteten Diskriminierung oder eines Fehlverhaltens Rat und Unterstützung einzuholen. Sie können sich zwar an ihre Vorgesetzten oder an andere Vertrauenspersonen wenden, allerdings können diese keine absolute Vertraulichkeit bieten.

Deshalb stellt die Universität eine Reihe von Beratungsstellen zur Verfügung, bei denen die Vertraulichkeit gesetzlich verankert ist. Allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen steht es grundsätzlich frei, welche der im Folgenden genannten internen oder externen Beratungsstellen sie kontaktieren. Es steht ihnen auch frei, ohne eine Beratung direkt Beschwerde zu erheben; siehe dazu unten C.

Interne vertrauliche Beratungsstellen

Zentrale Antidiskriminierungsberatungsstelle

Die zentrale Antidiskriminierungsberatungsstelle steht allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen statusgruppenübergreifend offen.

Die Beratung durch die Zentrale Beratungsstelle erfolgt auf der Grundlage von § 4a LHG, da die stelleninhabende Person als eine der beiden gesetzlich vorgeschriebenen Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und als Ansprechperson für Antidiskriminierung an der Universität tätig ist. Die Beratung kann daher vertraulich und anonym erfolgen.³ Diese Vertraulichkeit kann nur durch die ratsuchende Person für konkret definierte Sachverhalte aufgehoben werden. Der Erstkontakt mit der Beratungsstelle kann auch in Vertretung durch Dritte oder gemeinsam mit einer Vertrauensperson erfolgen.

Die zentrale Beratungsstelle informiert ratsuchende Personen über ihre Rechte, mögliche Beschwerdewege und -verfahren sowie über bestehende Schutzmaßnahmen. Zur Orientierung erfolgt eine Einordnung des geschilderten Vorfalls bzw. der Vorfälle unter Berücksichtigung der Art und Weise, des Schweregrads, der einschlägigen Rechtsgrundlagen sowie der möglichen oder erforderlichen Verfahrenswege. Auf dieser Grundlage werden der ratsuchenden Person die bestehenden Handlungsoptionen sowie der Ablauf möglicher arbeits-, disziplinar- oder hochschulordnungsrechtlicher Verfahren dargelegt. Dies soll der fundierten Entscheidungsfindung der ratsuchenden Person dienen.

Stehen die ratsuchende und die beschuldigte Person in einem Abhängigkeits- oder status- bzw. rollenbedingten Machtverhältnis, sind zusätzlich die Schutzmöglichkeiten für die betroffene Person sowie gegebenenfalls für weitere Personen im Umfeld zu erörtern.

Auf Wunsch der ratsuchenden Person kann die zentrale Beratungsstelle zur weiteren Klärung Kontakt zu denjenigen fachkompetenten Personen/Abteilungen aufnehmen, die zur Klärung der Handlungsmöglichkeiten und Verfahrensweisen notwendig sind und bei der Umsetzung der gewählten Schritte unterstützend tätig werden.

Besteht der Verdacht auf ein strafrechtlich relevantes Verhalten, wird die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige bei der Polizei sowie auf die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz hingewiesen. Zudem erfolgt, sofern dies angezeigt ist, ein Hinweis auf die Vertrauensanwältin für sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. Diese steht als

³ Im § 12 Absatz 4 Satz 1 LHG ist verankert, dass die zwei Ansprechperson (m/w) für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, die Ansprechperson für Antidiskriminierung, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronische Erkrankungen sowie deren Stellvertreter*innen verpflichtet sind, Stillschweigen über die personenbezogenen Daten zu bewahren, die ihnen durch ihre Tätigkeit bekannt werden. Die Weitergabe und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die diese Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeiten, an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Hochschule ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung zulässig.

unabhängige Ansprechperson sowohl bei Vorfällen mit möglicher strafrechtlicher Relevanz als auch bei weiteren Formen sexualisierter Diskriminierung zur Verfügung.

Die zentrale Beratungsstelle kann auch auf weitere interne oder externe Beratungsstellen hinweisen.

Weitere interne gesetzliche vertrauliche Ansprechpersonen

Zusätzlich zur zentralen Beratungsstelle für Antidiskriminierung, sexualisierte Belästigung und Machtmissbrauch gibt es weitere interne Ansprechpersonen, die eine vertrauliche Beratung anbieten können. Sie stehen für spezielle Statusgruppen oder Themenbereiche im Kontext dieser Richtlinie als vertrauliche Ansprechpersonen zur Verfügung, können jedoch keine umfassende Antidiskriminierungsberatung anbieten. Dies sind die vertraulichen Ämter⁴:

- die beiden Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4a LHG (statusgruppenübergreifend zuständig) (Pflicht zur Verschwiegenheit gem. LHG § 12 (4))
- die Universitätsgleichstellungsbeauftragte sowie ihre vom Senat gewählten Stellvertreter*innen (zuständig für den wissenschaftlichen Dienst und Studierende) (Pflicht zur Verschwiegenheit gem. LHG § 12 (4))
- die Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin (zuständig für alle Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich) (Grundlage der Vertraulichkeit: § 18 (6) Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg)
- der Personalrat (*Grundlage der Vertraulichkeit: § 7 Landespersonalvertretungsgesetz BW*)
- die Schwerbehindertenvertretung (SBV) (*Grundlage der Vertraulichkeit: § 179 (7) SGB IX*).
- die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung nach LHG § 2 Abs 3 (Pflicht zur Verschwiegenheit gem. LHG § 12 (4))
- die Ombudspersonen für Promotionsangelegenheiten (§ 38 LHG) *Fragen der Vertraulichkeit sollten zu Beginn einer Unterredung abgeklärt werden.*
- die Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis (§ 4VerfO⁵) *Sie wahren die Vertraulichkeit im Rahmen der für sie geltenden Verfahrensordnung.*

Externe vertrauliche Beratungsstelle

Zusätzlich zu den universitätseigenen Beratungsstellen bietet die Vertrauensanwältin für die Bereiche sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg absolut vertrauliche und anonyme Beratung für alle Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen in Baden-Württemberg an.

Kontakt: vertrauensanwaeltin-mwk@rechtsanwaelte-js.de

⁴ Aktuelle Ansprechpersonen für die Ämter befinden sich unter www.uni-tuebingen.de/antidiskriminierung und werden dort aktualisiert.

⁵ Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten

C. Beschwerdeverfahren

Alle Universitätsmitglieder und -angehörige haben das Recht, sich bei ihren Vorgesetzten, dem Rektorat oder den zuständigen Beschwerdestellen der Universität zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Studien-, Beschäftigungs-, Qualifizierungs- oder Dienstverhältnis an der Universität von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in Punkt 1 oder 3 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en bzw. die beschuldigte/n Institution/en.

Es steht den Universitätsmitgliedern und -angehörigen selbstverständlich frei, ohne eine Beratung direkt Beschwerde zu erheben. Dennoch wird ihnen empfohlen, sich im Regelfall vor Einreichung einer Beschwerde von der zentralen Beratungsstelle für Antidiskriminierung, sexualisierte Belästigung und Machtmissbrauch vertraulich beraten zu lassen. Der Vorteil einer vertraulichen Beratung ist unter anderem die Vorklärung des Beschwerdeverfahrens im Hinblick auf die geltenden gesetzlichen Regelungen (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Arbeits-, Disziplinar- und Hochschulordnungsrecht, Hinweisgeberschutzgesetz).

Interne Beschwerdestellen

Wer eine Beschwerde, die sich auf diese Richtlinie oder das AGG stützt, einreichen möchte, kann diese Absicht unter der Mailadresse antidiskriminierung@uni-tuebingen.de anmelden⁶; danach werden sie von der zuständigen bearbeitenden Stelle direkt kontaktiert, die die Beschwerde entgegennimmt.

An die folgenden Beschwerdestellen kann man sich aber auch direkt schriftlich oder mündlich wenden:

- die AGG-Beschwerdestelle (Beschwerden über Beschäftigte und Studierende der Universität)
- das Personaldezernat (Dez. VI, Beschwerden über Beschäftigte im Angestelltenverhältnis)
- das Rechtsdezernat (Dez. I, Beschwerden über Beamte)
- das Dezernat Studierendenangelegenheiten (Dez. IV, Beschwerden über Studierende)
- der Personalrat der Universität
- die Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis (§ 4VerfO7)

Beschwerden können auch bei den folgenden Personen eingereicht werden, die sie zur Bearbeitung an die zuständige Stelle weiterleiten:

- der jeweiligen Führungskraft
- den Dekanen und Dekaninnen der Fakultäten
- der Hochschulleitung (buero-der-rektorin@uni-tuebingen.de).

⁶ Diese zentrale Beschwerdeadresse nimmt keine Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz entgegen. Beschwerden, die sich auf Fehlverhalten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz beziehen, können direkt beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gemeldet werden (s. unter „Externe Beschwerdestellen“).

⁷ Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten

Ablauf des internen Beschwerdeverfahrens

Die Beschwerde kann schriftlich oder mündlich (mit Protokollführung) erfolgen, ggf. mit Begleitung einer Vertrauensperson, und soll den als benachteiligend empfundenen Sachverhalt so genau wie möglich beschreiben. Sie soll folgende Angaben enthalten:

- detaillierte Beschreibung des als benachteiligend empfundenen Sachverhalts (Datum, Uhrzeit, Dauer, beteiligte Personen, Anwesenheit weiterer Personen, etc.)
- Benennung von Zeug*innen und Beweisen, soweit vorhanden
- Angabe, welche anderen Personen bereits über den Vorfall informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden; wenn ja, sind diese aufzuführen.

Die Beschwerde unterliegt nicht der Vertraulichkeit und kann nicht anonym erfolgen. Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens zu beantragen, allerdings wird das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch arbeits-, dienst- oder strafrechtliche Vorgaben).

Nach Einreichung der Beschwerde prüft die Beschwerdestelle umgehend die Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen (z. B. nach AGG) zum Schutz der Beschwerde führenden Person oder möglicher weiterer betroffener Personen.

Die Beschwerdestelle ermittelt im weiteren Verfahren den Sachverhalt gemäß den geltenden Rechtsgrundlagen.

Die Ermittlung des Sachverhalts erfolgt nach dem Prinzip der Neutralität und der Wahrung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen.

Die Universität trägt im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Anlehnung an § 16 (1) AGG dafür Sorge, dass Universitätsmitglieder und Universitätsangehörige, die von ihrem Recht auf Beschwerde Gebrauch machen, oder Universitätsmitglieder und Universitätsangehörige, die diese unterstützen oder als Zeug*innen aussagen, nicht benachteiligt werden. Jede Beschwerde wird unverzüglich und sorgfältig geprüft. Allen Betroffenen wird größtmögliche Diskretion und insbesondere den Beschwerdeführenden hohe Sensibilität zugesichert. Ihnen sollen keine Nachteile und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen aus ihrer Beschwerde erwachsen.

Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhaltes sind u.a.: Anhörung der betroffenen Person, Anhörung der beschuldigten Person, Anhörung von Zeug*innen, Sichtung von weiteren, objektiven Beweisen.

Das Ergebnis der Prüfung wird der beschwerdeführenden Person nach Maßgabe des jeweiligen Verfahrens mitgeteilt. Die Fallbearbeitung berücksichtigt gesetzliche Fristensetzungen.

Beschwerden, die sich gegen Studierende richten, werden nach § 62a LHG vom Ordnungsausschuss gem. „Satzung der Universität Tübingen zum Ordnungsverfahren nach §62a LHG“ behandelt.

Externe Beschwerdestellen

Beschwerden, die sich auf Fehlverhalten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz beziehen, können anonym online direkt beim dafür zuständigen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gemeldet werden.

Betroffene haben davon unabhängig immer die Möglichkeit, direkt eine Strafanzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft zu stellen.

5. Mögliche Konsequenzen bei nachgewiesenen Verstößen gegen die Richtlinie

Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne dieser Richtlinie können im Rahmen der einschlägigen Vorschriften des geltenden Rechts arbeitsrechtlich, disziplinarrechtlich oder ordnungsrechtlich relevant sein und werden dementsprechend geprüft und behandelt. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen.

Gegenüber Personen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen haben, kommen jenseits eines Versuchs durch Mediation, Konfliktklärung, Coaching, Schulung oder Training Verbesserungen herbeizuführen, folgende Maßnahmen in Betracht:

(1) Gegenüber Beschäftigten im Angestelltenverhältnis der Universität Tübingen

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung
- Kündigung.

(2) Gegenüber verbeamteten Mitgliedern der Universität Tübingen

- Durchführung eines Dienstgespräches
- Schriftliche Missbilligung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Als Ergebnis eines Disziplinarverfahrens: Verweis oder Geldbuße; Kürzung der Bezüge oder des Ruhegehalts; Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

(3) Gegenüber Studierenden der Universität Tübingen

- die Androhung der Exmatrikulation,
- der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
- der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
- die Exmatrikulation.

6. Transparenz der Fallzahlen und Evaluation

Im Rahmen eines gesamtuniversitären anonymisierten, datenschutzkonformen Monitorings werden Anzahl und Art der Beratungsfälle sowie der Beschwerden laufend erfasst, deren Bearbeitungsstand verfolgt und für ein notwendiges Organisationshandeln evaluiert.

Der Senat, das Rektorat und der Personalrat erhalten jährlich einen anonymisierten Bericht über die Verstoßarten gegen die Richtlinie, die Meldezahlen und Fallentwicklungen sowie die getroffenen Hilfs- und Organisationsmaßnahmen. Ziel ist es, eventuell vorhandene Verhaltensmuster oder die Konzentration von Verhaltensmustern in bestimmten Gruppen zu erkennen und hier gezielt präventiv Abhilfe zu schaffen.

7. Bekanntmachung der Richtlinie

Die Richtlinie wird bekannt gemacht durch:

- Barrierearme Veröffentlichung auf der Homepage der Universität in deutscher Sprache mit Leseversionen in englischer sowie einfacher Sprache mit geeigneter Verlinkung,
- Hinweis auf die Richtlinie bei Abschluss eines Arbeits- oder Dienstvertrags oder Erteilung eines Lehrauftrags,
- Vorstellung im Rahmen von Onboarding-Veranstaltungen für Neuberufene und neue Mitarbeitende,
- Hinweis auf die Richtlinie bei Erstsemester-Einführungsveranstaltungen der Fakultäten, Aufnahme eines Hinweises in die Erstsemesterbroschüre der Universität,
- Geeignete Verbreitung von Postern, die auf diese Richtlinie und erste Kontakte hinweisen, überall auf dem Campus.

8. Schlussparagraph

Diese Richtlinie löst die Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ vom 13.02.2003 ab.

Tübingen, den....

Prof. Dr. Dr. h. c. (Dōshisha) Karla Pollmann, Rektorin

Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Wege bei Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Machtmissbrauch (ENTWURF)

