

Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg¹

Gemäß ihrem Leitbild legt die Universität Regensburg (UR) größten Wert darauf, dass die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder der Universität beachtet und respektiert werden. Mit diesem Handlungsleitfaden möchte sie die hierfür nötigen Grundsätze erläutern, möglichen Verstößen vorbeugen und Lösungswege für Grenzüberschreitungen und Konflikte in Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Cybermobbing und Stalking aufzeigen, die unterhalb der strafrechtlichen Relevanz liegen. Gleichzeitig ist ihr daran gelegen, strukturell bedingte Konfliktherde und Defizite zu erkennen und zu beheben.

1. Grundsätze

Alle Mitglieder der Universität tragen durch gegenseitige Toleranz, wechselseitiges Vertrauen und offene Kommunikation zum Erhalt eines für Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützende Arbeit förderlichen Klimas bei.

Wenn möglich, sollten Konflikte auf dem Universitätsgelände zunächst unter den Beteiligten so besprochen und verhandelt werden, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden wird.

Andererseits stellen z.B. Diskriminierung, Mobbing/Cybermobbing und Stalking Verletzungen der Persönlichkeitsrechte, der arbeitsvertraglichen Pflichten oder Dienstvergehen dar, die nicht immer ausschließlich durch die Beteiligten bereinigt werden können.

Grundlage für die Einschätzung von Diskriminierungshandlungen ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 3).

2. Geltungsbereich

Unbeschadet der Rechte und Pflichten von Universitätsmitgliedern, die sich durch übergeordnete verbindliche Normen ergeben (Arbeitsrecht, Beamtenrecht etc.) gelten diese Regelungen für alle Personen, die an der UR – ggf. auch nur vorübergehend oder gastweise – Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsaufgaben nachgehen oder dort als Fremdfirmenangehörige Leistungen erbringen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz, in Forschung, Lehre und im Studium, die auf Mobbinghandlungen und Diskriminierung insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen beruhen, sind sie verbindlich heranzuziehen.

3. Verfahrenswege

Von Diskriminierung betroffenen Personen steht der Weg einer **informellen anonymen Beratung** oder einer **offiziellen, nichtanonymen Beschwerde** offen, wobei eine Beratung in eine Beschwerde münden kann.

a) Beratung

Aufgabe der beratenden Stellen ist es, der betroffenen Person eine Möglichkeit zu bieten, sich auszusprechen und sie über Formen der Unterstützung sowie über die Option eines Beschwerdeverfahrens zu informieren. Sie kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf interne und/oder externe Beratungsangebote. Die beratenden Stellen können mögliche weitere Schritte empfehlen.

Beratende Stellen sind (je nach Fall und Personengruppe):

¹ Der Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und mit Antisemitismus ist in eigenen Dokumenten geregelt.

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre)	Für Studierende (je nach Fall)	Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik)
der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung	der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle
		eine Vertretung des Personalrats (z.B. die Konfliktbeauftragten)
		Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
die Antidiskriminierungsstelle der Universität Regensburg		
der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity		
Betriebsärztlicher Dienst		
ZUSÄTZLICH		
Für Frauen		
die Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst		der*/die Gleichstellungsbeauftragte
Für Personen mit Beeinträchtigung		
Schwerbehindertenvertretung	Senatsbeauftragte*r für chronisch kranke und behinderte Studierende	Schwerbehindertenvertretung

Die Ansprechpersonen unterliegen der **Vertraulichkeit** und haben für alle Schritte zur Konfliktlösung das **Einvernehmen mit dem/der Betroffenen** bzw. je nach Problemstellung Maßnahmen für den Opferschutz herzustellen.

Ausnahme | Mehrere sich Vorwürfe gegenüber einer Person, ohne dass die Betroffenen Beschwerde führen möchten, werden die beratenden Stellen unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person aktiv, indem sie die Antidiskriminierungsstelle kontaktieren, mit den von den Vorwürfen betroffenen Personen sprechen und/oder der Universitätsleitung (dem*/der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst, dem*/der Vizepräsident*in Internationalisierung & Diversity oder dem Präsidenten) Bericht erstatten. Die Anonymität der Betroffenen muss dabei gewährleistet sein.

Mögliche weitere Schritte | Die beratenden Personen stehen zur Verfügung für die

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Begleitung bei einer Beschwerde.

b) Beschwerde

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 Institution. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden, auch ohne vorheriges informelles Verfahren. Im Beschwerdeverfahren ist eine Begleitung durch eine der beratenden Stellen möglich. Die Beschwerde unterliegt nicht der Vertraulichkeit. Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

Beschwerden können (je nach Personengruppe) bei den **beratenden Stellen** geltend gemacht werden. Deren Vertreter*innen haben dann die Aufgabe, den Sachverhalt zu prüfen, indem sie

- den Sachverhalt von den Betroffenen feststellen und protokollarisch dokumentieren lassen (Art, Ort und Zeit des Vorfalls, Identifizierung des/der Beschuldigten),
- den/die Beschuldigte anhören und dessen/deren Sichtweise entsprechend dokumentieren lassen,
- evtl. Zeug*innen und weitere Beweise einbeziehen, die ebenfalls dokumentiert werden
- und ggf. ein Gesprächsangebot für die Konfliktparteien zu schaffen.

Strafrechtlich relevante Vergehen werden zur Anzeige gebracht.

Für die anderen Fälle wird durch die schrittweise Einbeziehung von Vorgesetzten nach einer Konfliktlösung gesucht.

c) Einbeziehung (weiterer) nicht am Konflikt beteiligter Vorgesetzter in strafrechtlich nicht relevanten Fällen

Wenn die Kommunikation unter den Konfliktparteien erfolglos verläuft oder aussichtslos erscheint, kann – sofern er/sie nicht bereits als Ansprechperson fungiert – der*/die Dienstvorgesetzte in die Konfliktbewältigung einbezogen werden. Seine*/Ihre Aufgabe ist es, gemeinsam mit den Konfliktparteien und der beratenden Person nach angemessenen Lösungsmöglichkeiten zu suchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die angedachte Lösung wird dokumentiert.

Gegebenenfalls kann eine Erprobungsphase vereinbart und nach deren Ablauf eine Erfolgskontrolle durchgeführt werden.

Klausur

Tragen die vereinbarten Maßnahmen nicht zur Verbesserung der Situation bei, wird eine Klausur einberufen, um zu einer Lösung zu gelangen. Außer den Konfliktparteien und den sie beratenden Stellen können je nach Personengruppe und Fall die folgenden Vertretungen beteiligt sein:

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre):	Für Studierende	Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik):
der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung	der*/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle
der*/die Dekan*in	Referat I/2 – Studienbezogene Rechtsangelegenheiten	eine Vertretung des Personalrats
der*/die Präsident*in der UR der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity	der*/die Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity	der*/die Kanzler*in der UR

Alle an der Klausur beteiligten Personen unterliegen der **Vertraulichkeit**. Die in der Klausur erzielten Vereinbarungen (inklusive eventueller Erprobungsphasen) werden dokumentiert.

4. Prävention

Im Zuge der Personalentwicklung und Qualitätssicherung werden Schulungen zu den Themen des Handlungsleitfadens angeboten. Dieser Handlungsleitfaden und darüber hinaus gehende Informationen werden in geeigneter Form publik gemacht. Zur weiteren Sensibilisierung und Motivation finden Veranstaltungen statt, die Fragen rund um das Arbeitsklima und partnerschaftliches und respektvolles Verhalten an der Universität thematisieren.

5. Mögliche Sanktionierungsmaßnahmen

Bei erwiesenen Verletzungen gegen Persönlichkeitsrechte ergreift die UR die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person. Diese hängen von der arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtlichen Stellung des*/der Beschwerdegegners*in und dem Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ab. Die arbeits-, dienst-, beamten- und hochschulrechtlichen Befugnisse der Universität werden durch die folgenden Regelungen nicht eingeschränkt.

Je nach Schwere des Verstoßes kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

Für Beschäftigte	Für Studierende, Promovierende und andere Personen ohne Beschäftigungsverhältnis
• regulierendes Gespräch	• regulierendes Gespräch
• mündliche oder schriftliche Belehrung	• mündliche oder schriftliche Belehrung
• schriftliche Abmahnung	• Ermahnung
• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen	• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
	• Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen
• Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität	• Exmatrikulation
• Entzug eines Lehrauftrages	
• Beendigung eines Promotions- oder Habilitationsverfahrens	• Beendigung eines Promotionsverfahrens
• Hausverbot	• Hausverbot
• Kündigung	
• durch das BayDG vorgesehene Disziplinarmaßnahmen (bei verbeamteten Personen): Verweis, Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis)	

Strafrechtlich relevante Vergehen werden sofort zur Anzeige gebracht.

6. Datenerfassung, Evaluation

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Alle an der UR institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden jeweils zum Semesterende von der Antidiskriminierungsstelle abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

7. Gesetzliche Grundlagen und Begriffsbestimmungen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 1 und 2; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 2 und § 3; Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, Art. 25; Bayerisches Disziplinargesetz, Art. 14; Europäische Menschenrechtskonvention, Art. 6.

Regensburg, 26.06.2023

Universität Regensburg
- Der Präsident –

Prof. Dr. Udo Hebel