



**Pädagogische Hochschule Freiburg**

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

**Richtlinie gegen Diskriminierung  
und sexualisierte Gewalt  
im Studium und am Arbeitsplatz  
an der Pädagogischen Hochschule Freiburg**

Stand 2018



# Inhaltsverzeichnis

	Präambel	4
1	Gültigkeitsbereich	5
2	Begriffsdefinition	5
3	Allgemeines Verbot	7
4	Fürsorgepflicht und Prävention	7
5	Zuständigkeit	8
6	Maßnahmen und Sanktionen	9
7	Weitere Rechte	10
8	Missbrauch des Beschwerderechts	10
9	Inkrafttreten und Bekanntgabe	10

## Präambel

Die Pädagogische Hochschule Freiburg verpflichtet sich, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zu schützen, indem sie Respekt und Toleranz als Voraussetzung zur Wahrung der persönlichen Integrität und zur wissenschaftlichen und beruflichen Entwicklung fordert. Ein Zuwiderhandeln wird in Anlehnung an § 2 Absatz 4 Landeshochschulgesetz (LHG) nicht geduldet. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen aller Hochschulmitglieder und -angehörigen.

„Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können“ (§ 2 Absatz 4 LHG).

Dazu hat der Senat am 8. November 2017 diese Richtlinie beschlossen.

# 1 Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie wendet sich an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie an Personen, welche arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden sind, wie Studierende, Stipendiaten/Stipendiatinnen, Promovierende, Gasthörer und Gasthörerinnen oder Nutzende der Hochschuleinrichtungen.

# 2 Begriffsdefinition<sup>1</sup>

- (1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals (Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion und Weltanschauung) benachteiligt werden. Ungleiche Behandlung von Gleichem, aber auch gleiche Behandlung von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen kann zu einer Benachteiligung führen.
- (2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person im Vergleich zu einer anderen Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und dies an ein schützenswertes Merkmal anknüpft.
- (3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Verhaltensweisen sowie Vorschriften und allgemeingültige Regelungen in der Praxis für bestimmte Gruppen nachteilige Auswirkungen haben.
- (4) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen eine Person wegen eines schützenswerten Merkmals entwürdigend und ein beleidigendes, erniedrigendes und feindliches Umfeld geschaffen wird.

Um eine sexuelle Belästigung handelt es sich, wenn Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug von der betroffenen Person als aufdringlich, unerwünscht empfunden und von ihr zurückgewiesen werden. Sie umfasst Verhaltensweisen, die ein Gefühl der sexuellen Herabwürdigung, Beleidigung oder Demütigung bewirken. Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Tatbestände des Strafrechts.

- (5) Beispiele für diskriminierendes und (sexuell) belästigendes Verhalten:
  - abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gender-Identität (bspw. transgener, queer), Hautfarbe, Behinderungen oder Religion
  - Grenzüberschreitung wie unerwünschte Körperkontakte

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an den Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) (Juni 2014)

- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohung, u. ä.
- abwertende Blicke und Gesten in Bezug auf schützenswerte Merkmale
- Stalking, aufdringliches Verhalten
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von entsprechenden Computerprogrammen z. B. auf (hochschuleigenen) EDV-Anlagen
- Versprechen von Vorteilen bei Bereitschaft zu sexuellem Kontakt oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.

**(6) Ebenen des Diskriminierungsschutzes<sup>2</sup>**

Eine Benachteiligung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Die Pädagogische Hochschule berücksichtigt mit ihren Maßnahmen und Richtlinien die unterschiedlichen Ebenen von Diskriminierung und deren Zusammenhänge, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.



Abb. 1 Benachteiligungsebenen; Stabsstelle Gleichstellung, akad. Personalentwicklung und Familienförderung 2017

<sup>2</sup> In Anlehnung an den Leitfaden „Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin 2014, S. 11.

### 3 Allgemeines Verbot

- (1) Die unter 2 aufgeführten Handlungen sind verboten.
- (2) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt können aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

### 4 Fürsorge und Prävention

- (1) Alle Hochschulmitglieder sind in ihrem Zuständigkeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass jede Art von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt unterbleibt bzw. abgestellt und nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.
- (2) Die Hochschulleitung sorgt dafür, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit dieser Richtlinie vertraut gemacht werden und die mit Personalangelegenheiten Beschäftigten und alle Vorgesetzten über den sachgerechten Umgang mit Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt informiert sind.
- (3) Die Hochschulmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, bei Bekanntwerden von Diskriminierung oder sexueller Belästigung geeignete Maßnahmen zur Klärung und Verhinderung in die Wege zu leiten. Die zuständigen Ansprechpersonen gemäß Ziffer 5 (2) sind stets in Kenntnis zu setzen. Eine Beschwerde muss inhaltlich geprüft werden. Die\_der Betroffene muss fundiert darlegen, welche Tatsachen als diskriminierend wahrgenommen wurden, ansonsten kann ihrer\_seiner Beschwerde nicht nachgegangen werden. Mit Ausnahme der Bestimmung nach Absatz 4 wird von weiteren Schritten abgesehen, wenn die Betroffenen sich ausdrücklich dagegen aussprechen.
- (4) Wenn die Gefährdung weiterer Personen zu erwarten ist, kann die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der Betroffenen handeln. In die Entscheidung sollen die Ansprechpersonen gemäß Ziffer 5 (2) miteinbezogen werden. Die Betroffenen sollten über das Vorgehen im Vorfeld informiert werden. Es ist für geeigneten Schutz der Betroffenen zu sorgen.
- (5) Die Betroffenen haben vorbehaltlich Absatz 4 uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Sie können sich von einer Person ihres Vertrauens vertreten lassen, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll und die geltend gemachte Diskriminierung ein Handeln der Hochschulleitung erforderlich macht. Die Identität der Betroffenen darf lediglich bei gesetzlicher Verpflichtung gegenüber den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden.

- (6) Die Hochschule verpflichtet sich zur Sensibilisierung hinsichtlich der Problematik der Diskriminierung und sexualisierten Gewalt am Arbeits- und Studienplatz. Durch das regelmäßige Angebot von Schulungen und Weiterbildungen der Hochschule haben die Mitglieder die Möglichkeit, ihre Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zu erwerben oder zu festigen. Regelmäßig aktualisierte Informationen werden allen Hochschulmitgliedern in Form von Printmedien und Internetbeiträgen zur Verfügung gestellt.
- (7) Die Hochschule leistet bei juristischen und psychologischen Problemen insoweit Hilfestellung, indem sie die Betroffenen an die zuständigen öffentlichen Beratungsstellen verweist.

## 5 Zuständigkeit

- (1) Zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben.
- (2) Das Rektorat bestellt nach § 4 Abs. 9 LHG eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für die Beratung und Unterstützung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Sie unterliegen der Verschwiegenheit. Informationen von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben werden. Sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. „Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden.“<sup>3</sup>
- (3) Soweit andere Zuständigkeiten nicht ausdrücklich benannt sind, stehen bei Diskriminierungsfällen, welche unter Ziffer 2 (1) benannt sind, der Kanzler sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule als Ansprechpersonen gemäß dem AGG zur Verfügung.
- (4) Betroffene können sich zudem an die Stabsstelle Gleichstellung, die Chancengleichheitsbeauftragte, den Personalrat, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, den\_ die Beauftragte\_n für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie an Vorgesetzte oder Studiendekan\_innen oder an die Verfasste Studierendenschaft wenden. Diese setzen bei Einverständnis der\_des Betroffenen die zuständigen Ansprechpersonen (gemäß Absatz 2) in Kenntnis und sprechen das weitere Verfahren ab.

---

<sup>3</sup> LHG, 27.03.2014, §4 (9)



## 6 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Hochschule Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt in keiner Form duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Die Hochschule soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen folgende informelle Maßnahmen erwägen:
  - persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der bzw. dem Beschuldigten,
  - persönliches Gespräch der oder des Vorgesetzten und/oder der Ansprechpartner\_innen gemäß Ziffer 5 (2) mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt.
- (2) Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung des Rektors bzw. der Rektorin bzw. der jeweiligen Ansprechperson oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht:
  - Durchführung eines formellen Dienstgespräches (mit beschuldigten Professor\_innen führt der\_die Rektor\_in diese Gespräche bzw. delegiert diese)
  - mündliche oder schriftliche Belehrung,
  - schriftliche Abmahnung,
  - Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
  - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
  - Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
  - Hausverbot,
  - Exmatrikulation,
  - fristgerechte oder fristlose Kündigung,
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
  - Strafantrag durch den\_die Rektor\_in der Hochschule.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

- (3) Die Betroffenen haben das Recht, ihre Beteiligung an informellen und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.
- (4) Die Hochschule bietet ihren Führungskräften und Personen mit Personalverantwortung Weiterbildungen an, um Kompetenz im Umgang mit Problemen von Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt zu erwerben und zu festigen (vgl. § 12 Abs. 2 AGG).

## 7 Weitere Rechte

Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.

## 8 Missbrauch des Beschwerderechts

Angehörige der Hochschule, die andere wider besseren Wissens einer Diskriminierung beschuldigen, können rechtlich belangt werden. Interne Maßnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

## 9 Inkrafttreten und Bekanntgabe

- (1) Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat in Kraft.
- (2) Die Richtlinie wird hochschulintern veröffentlicht und bei Studienbeginn, Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt.

Freiburg, den 26. Februar 2018



Prof. Dr. Ulrich Druwe  
Rektor



Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt  
im Studium und am Arbeitsplatz  
an der Pädagogischen Hochschule Freiburg



**Pädagogische Hochschule Freiburg**

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education