

Richtlinie der Ernst-Abbe-Hochschule Jena zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie)

Präambel

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena steht für ein respektvolles, diskriminierungsfreies und von gegenseitiger Achtung geprägtes Arbeitsumfeld. Sie erkennt die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden als wesentlichen Bestandteil einer offenen, demokratischen und verantwortungsbewussten Hochschulkultur an.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitarbeitende insbesondere nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, der Wahrnehmung von Pflege- oder Sorgearbeit oder der äußeren Erscheinung benachteiligt, belästigt, ausgegrenzt oder in sonstiger Weise in ihrer Würde verletzt werden.

Alle Mitarbeitenden tragen im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, in dem die Würde, die Persönlichkeitsrechte und die körperliche, psychische und soziale Integrität aller Beschäftigten geachtet werden. Personen mit Leitungs-, Ausbildungs-, Betreuungs- oder Weisungsfunktionen tragen hierbei eine besondere Verantwortung.

Diese Richtlinie konkretisiert den gesetzlichen Auftrag der Hochschule als Arbeitgeberin, Benachteiligungen, Belästigungen, sexuelle bzw. sexualisierte Belästigungen, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking zu verhindern, ihnen entgegenzuwirken, Betroffene zu schützen und geeignete Präventions-, Beratungs-, Beschwerde-, Melde- und Interventionsstrukturen vorzuhalten. Sie dient insbesondere der Umsetzung der arbeitgeberseitigen Schutzpflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, der Fürsorgepflichten aus dem Arbeits-, Dienst- und Beamtenrecht sowie der Vorgaben zum Schutz Hinweisgebender Personen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Die Richtlinie lässt gesetzliche Beschwerde-, Melde-, Beteiligungs- und Rechtsschutzmöglichkeiten unberührt.

Teil 1: Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Ernst-Abbe-Hochschule Jena. Mitarbeitende im Sinne dieser Richtlinie sind insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sowie sonstige Personen, die in einem Beschäftigungs-, Dienst-, Ausbildungs- oder vergleichbaren Tätigkeitsverhältnis zur Hochschule stehen.

(2) Die Richtlinie gilt für Verhalten im dienstlichen Zusammenhang. Ein dienstlicher Zusammenhang liegt insbesondere vor bei der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben, in Dienstgebäuden und auf dem Gelände der Hochschule, bei Dienstreisen, Fortbildungen und Veranstaltungen der Hochschule.

(3) Erfasst sind auch Verhaltensweisen in digitalen oder virtuellen Räumen, soweit sie einen dienstlichen Bezug aufweisen. Hierzu zählen insbesondere dienstliche E-Mail-Kommunikation, Videokonferenzen, Messenger- und Kollaborationssysteme, Lern- und Arbeitsplattformen, soziale Medien der Hochschule sowie sonstige IT-gestützte Kommunikationsmittel.

(4) Verhalten außerhalb der Hochschule oder außerhalb der regulären Arbeitszeit wird vom Geltungsbereich erfasst, wenn ein hinreichender dienstlicher Zusammenhang besteht, insbesondere, wenn dienstliche Abhängigkeits-, Weisungs-, Betreuungs-, Bewertungs- oder Machtverhältnisse ausgenutzt werden oder wenn sich das Verhalten auf das Arbeitsumfeld an der Hochschule auswirkt.

(5) Rechte und Pflichten aus gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen, dem Beamtenrecht, dem Personalvertretungsrecht, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Hinweisgeberschutzgesetz sowie sonstigen einschlägigen Regelungen bleiben unberührt.

§ 2 Ziele der Richtlinie

Diese Richtlinie verfolgt insbesondere die Ziele,

- Diskriminierung, unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking im Arbeitsumfeld der Hochschule vorzubeugen und zu unterbinden;
- Mitarbeitende über unzulässige Verhaltensweisen, Rechte, Pflichten, Beratungs-, Beschwerde- und Meldewege zu informieren;
- betroffene Personen zu ermutigen, Beratung, Unterstützung, Beschwerde- und Meldewege in Anspruch zu nehmen;
- den gesetzlichen Auftrag der Hochschule als Arbeitgeberin umzusetzen, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen und Belästigungen zu treffen, auf deren Unterbindung hinzuwirken und Verstöße angemessen aufzuklären;
- hinweisgebende Personen, die im beruflichen Zusammenhang auf mögliche Verstöße hinweisen, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben vor Benachteiligungen, Repressalien oder sonstigen nachteiligen Folgen zu schützen.

§ 3 Status- und Funktionsbezeichnungen

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Richtlinie gelten für alle Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Zuordnung.

§ 4 Begriffsbestimmungen und erfasste Verhaltensweisen

(1) Die in dieser Richtlinie verwendeten Begriffe der Diskriminierung, unmittelbaren Benachteiligung, mittelbaren Benachteiligung, Belästigung, sexuellen bzw. sexualisierten Belästigung, des (Cyber-)Mobbing und des (Cyber-)Stalkings bestimmen sich nach der Anlage 1 zu dieser Richtlinie.

(2) Als von dieser Richtlinie erfasste Verhaltensweisen kommen insbesondere in Betracht:

- diskriminierende, herabwürdigende, beleidigende, entwürdigende, sexualisierte, bedrohende oder einschüchternde Äußerungen, Gesten, Handlungen oder Darstellungen;
- Gewalt, Drohungen, tätliche Übergriffe, unerwünschte Berührungen, Aufdringlichkeiten oder sonstige Grenzverletzungen;

- das Anbringen, Verbreiten, Versenden oder Zugänglichmachen diskriminierender, beleidigender, entwürdigender, sexualisierter oder bedrohender Texte, Bilder, Symbole, Dateien oder Nachrichten;
- das Ausgrenzen, Bloßstellen, Lächerlichmachen, Verleumden, Gerüchteverbreiten, Anschwärzen, Schikanieren oder gezielte Vorenthalten arbeitsrelevanter Informationen;
- das missbräuchliche Nutzen dienstlicher oder digitaler Kommunikationsmittel zur Belästigung, Überwachung, Einschüchterung, Ausgrenzung oder Herabwürdigung;

(3) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in der Anlage genannten oder vergleichbaren Grund gilt als Benachteiligung. Gleiches gilt für die vorsätzliche Unterstützung entsprechender Handlungen.

(4) Für die Einordnung eines Verhaltens ist nicht allein die Absicht der handelnden Person maßgeblich. Entscheidend können auch die Wirkung des Verhaltens, der jeweilige Kontext, bestehende Macht-, Abhängigkeits- oder Hierarchieverhältnisse sowie die Perspektive der betroffenen Person sein. Eine betroffene Person ist nicht verpflichtet, sich in der konkreten Situation ausdrücklich zu wehren oder ihre Ablehnung unmittelbar zu äußern.

(5) Eine Diskriminierung oder Benachteiligung im Sinne dieser Richtlinie liegt nicht vor, wenn eine unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig ist, insbesondere wenn gesetzliche Rechtfertigungsgründe, positive Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile oder sonstige zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe vorliegen.

Teil 2: Allgemeine Schutzmaßnahmen

§ 5 Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking

(1) Mitarbeitende dürfen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie nicht diskriminiert, unmittelbar oder mittelbar benachteiligt, belästigt, sexuell belästigt oder von (Cyber-)Mobbing oder (Cyber-)Stalking betroffen werden.

(2) Die Hochschule duldet keine Verhaltensweisen im Sinne des § 4. Die Anweisung, Veranlassung, Unterstützung, Billigung oder pflichtwidrige Duldung entsprechender Verhaltensweisen ist ebenfalls unzulässig.

(3) Die Hochschule ergreift im Rahmen ihrer Zuständigkeiten geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen, um Verstöße gegen diese Richtlinie zu verhindern, zu unterbinden, aufzuklären und arbeits-, dienst-, beamten-, disziplinar- oder sonst rechtlich angemessen zu behandeln.

§ 6 Schutz- und Fürsorgepflichten der Hochschule

(1) Die Hochschule schützt Mitarbeitende in ihrem Einflussbereich vor Diskriminierung, unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, Belästigung, sexueller bzw. sexualisierter Belästigung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking.

(2) Dieser Schutz umfasst insbesondere präventive Maßnahmen, Beratung, Beschwerde- und Meldewege, die Prüfung geeigneter Schutzmaßnahmen im Einzelfall sowie die rechtliche Überprüfung und Bearbeitung bekannt gewordener Sachverhalte.

(3) Personenbezogene Daten betroffener Personen werden vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an beschuldigte Personen oder Dritte erfolgt nur, soweit dies gesetzlich vorgesehen, zur sachgerechten Aufklärung erforderlich oder von der betroffenen Person ausdrücklich gewünscht ist.

§ 7 Schutz vor Benachteiligung wegen Rechtewahrnehmung

Mitarbeitende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie Rechte nach dieser Richtlinie oder nach gesetzlichen Vorschriften wahrnehmen, Beratung in Anspruch nehmen, eine Beschwerde oder Meldung erheben, eine betroffene Person unterstützen oder als Zeugin oder Zeuge Angaben machen.

§ 8 Schutz beschuldigter Personen und Vertraulichkeit

(1) Die Hochschule wahrt auch die Persönlichkeitsrechte beschuldigter Personen. Eine Beschuldigung begründet für sich genommen noch keine Feststellung eines Fehlverhaltens.

- (2) Bis zur Klärung des Sachverhalts ist jede Vorverurteilung zu vermeiden. Die Sachverhaltsaufklärung erfolgt ergebnisoffen, vertraulich und unter Beachtung rechtsstaatlicher Verfahrensgrundsätze.
- (3) Namen und personenbezogene Daten beschuldigter Personen dürfen nur den mit Beratung, Prüfung, Aufklärung, Entscheidung oder Umsetzung von Maßnahmen befassten Stellen oder Personen bekannt gegeben werden, soweit dies erforderlich oder gesetzlich vorgesehen ist.
- (4) Wer Beratungs-, Beschwerde- oder Meldewege bewusst missbräuchlich nutzt, insbesondere durch wissentlich unwahre Tatsachenbehauptungen mit dem Ziel, einer anderen Person zu schaden, kann arbeits-, dienst- oder disziplinarrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Teil 3: Präventionsmaßnahmen

§ 9 Präventionsauftrag

- (1) Die Hochschule trifft im Rahmen ihres gesetzlichen Schutzauftrags geeignete präventive Maßnahmen, um Diskriminierung, unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, Belästigung, sexueller bzw. sexualisierter Belästigung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking im Arbeitsumfeld vorzubeugen.
- (2) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie nicht tabuisiert, verharmlost oder geduldet wird und Mitarbeitende ermutigt werden, Beratung, Unterstützung, Beschwerde- und Meldewege in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Präventive Maßnahmen

- (1) Die Hochschule macht diese Richtlinie allen Mitarbeitenden bekannt und stellt sie dauerhaft, barrierearm und leicht auffindbar in jeweils aktueller Fassung bereit, insbesondere im Intranet oder auf der Webseite der Hochschule.
- (2) Die Hochschule informiert regelmäßig über unzulässige Verhaltensweisen im Sinne dieser Richtlinie sowie über Beratungs-, Unterstützungs-, Beschwerde- und Meldewege.
- (3) Die Hochschule bietet geeignete Sensibilisierungs-, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller bzw. sexualisierter Belästigung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking an.
- (4) Die Hochschule stellt die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Hinweisgeberschutzgesetz bekannt zu machenden Vorschriften sowie Informationen zu den zuständigen Beratungs-, Beschwerde- und Meldestellen in geeigneter Weise bereit.

§ 11 Vernetzung und Weiterentwicklung

- (1) Die mit Beratung, Beschwerde, Meldung, Gleichstellung, Diversität, Schwerbehindertenvertretung, Personalangelegenheiten und Arbeitsschutz befassten Stellen wirken im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen. Gesetzliche Zuständigkeiten, Beteiligungsrechte und Vertraulichkeitspflichten bleiben unberührt.
- (2) Die mit Beratung, Beschwerde oder Meldung befassten Personen sollen für ihre Aufgaben angemessen qualifiziert und regelmäßig fortgebildet werden.
- (3) Die Hochschule nutzt anonymisierte Erkenntnisse aus Beratung, Beschwerden, Meldungen, Schulungen und sonstigen geeigneten Rückmeldungen, um Schutz- und Präventionsmaßnahmen regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind zu beachten.

Teil 4: Beratung, Beschwerdeverfahren und Maßnahmen

§ 12 Beratungs- und Beschwerderecht

- (1) Mitarbeitende, die sich im Anwendungsbereich dieser Richtlinie von Diskriminierung, unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung, Belästigung, sexueller bzw. sexualisierter Belästigung, (Cyber-)Mobbing oder (Cyber-)Stalking betroffen sehen, haben das Recht auf Beratung und Beschwerde.

(2) Die Inanspruchnahme einer Beratung ist freiwillig und keine Voraussetzung für die Erhebung einer Beschwerde. Eine Beschwerde kann auch unmittelbar bei der zuständigen Beschwerdestelle nach § 14 eingereicht werden.

(3) Mitarbeitende können sich zur Beratung insbesondere an die zuständigen internen Ansprechpersonen und Interessenvertretungen wenden. Hierzu zählen im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte, die bzw. der Diversitätsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, das für Personalangelegenheiten zuständige Dezernat sowie weitere von der Hochschule benannte Beratungsstellen.

(4) Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln. Die beratungsuchende Person kann sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Eine Weitergabe von Informationen erfolgt nur, soweit die betroffene Person einwilligt oder gesetzliche Pflichten, überwiegende Schutzinteressen oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 13 Informelle Beratung und Unterstützung

(1) Die informelle Beratung dient der vertraulichen Kontaktaufnahme, der ersten Orientierung und der Unterstützung der betroffenen Person. Sie kann insbesondere Informationen über Rechte, Schutzmöglichkeiten, Beschwerde- und Meldewege sowie über interne und externe Unterstützungsangebote umfassen.

(2) Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person selbst oder durch eine von ihr beauftragte oder unterstützende Person erfolgen. Soweit möglich, kann die Beratung auch anonym oder unter Verwendung eines Pseudonyms in Anspruch genommen werden.

(3) Die beratende Stelle unterstützt die betroffene Person auf Wunsch bei der Klärung des weiteren Vorgehens und bei der Vorbereitung einer förmlichen Beschwerde. Hierzu kann auch die Unterstützung bei der schriftlichen Darstellung des Sachverhalts gehören.

(4) Maßnahmen im Anschluss an eine informelle Beratung sollen grundsätzlich nicht gegen den Willen der betroffenen Person erfolgen. Etwas anderes gilt, wenn die Hochschule aufgrund gesetzlicher, arbeits-, dienst- oder beamtenrechtlicher Pflichten oder zum Schutz anderer Personen tätig werden muss.

§ 14 Externe Beschwerde- und Meldestelle

(1) Die Hochschule richtet eine externe Beschwerde- und Meldestelle ein. Diese ist zentrale Anlaufstelle für Beschwerden und Meldungen von Mitarbeitenden im Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

(2) Die externe Beschwerde- und Meldestelle nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Entgegennahme von Beschwerden nach dieser Richtlinie;
- Entgegennahme von Beschwerden nach § 13 AGG;
- Entgegennahme von Meldungen, soweit der Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes eröffnet ist, als interne Meldestelle der Hochschule;
- Entgegennahme sonstiger Hinweise auf mögliches Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie;
- vertrauliche Kommunikation mit der beschwerdeführenden oder hinweisgebenden Person;
- Plausibilitäts- und Zuständigkeitsprüfung;
- Dokumentation der Beschwerde oder Meldung;
- Weiterleitung des Prüfungsergebnisses oder einer Handlungsempfehlung an die zuständige Stelle der Hochschule, soweit dies zur Bearbeitung erforderlich und rechtlich zulässig ist.

(3) Die externe Beschwerde- und Meldestelle kann über ein digitales Hinweisgeber- und Beschwerdesystem oder telefonisch erreicht werden. Die Hochschule macht die Erreichbarkeit, Zuständigkeit und Verfahrensweise der externen Beschwerde- und Meldestelle in geeigneter Weise bekannt.

(4) Die externe Beschwerde- und Meldestelle ist zugleich Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG, soweit Beschwerden wegen Benachteiligungen nach dieser Richtlinie betroffen sind. Soweit eine Eingabe zugleich eine Meldung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz darstellt, gelten die hierfür vorgesehenen gesetzlichen Verfahrens- und Schutzvorschriften ergänzend.

(5) Die externe Beschwerde- und Meldestelle wahrt die Vertraulichkeit der Identität der beschwerdeführenden, hinweisgebenden und betroffenen Personen nach Maßgabe der gesetzlichen

Vorgaben. Eine Weitergabe personenbezogener Daten an die Hochschule erfolgt nur, soweit dies zur sachgerechten Bearbeitung erforderlich und rechtlich zulässig ist oder die betroffene Person eingewilligt hat.

§ 15 Förmliches Beschwerdeverfahren

(1) Das förmliche Beschwerdeverfahren dient der Aufklärung des Sachverhalts und der Prüfung geeigneter Schutzmaßnahmen, Folgemaßnahmen oder Sanktionen. Es wird durch Darlegung des Sachverhalts gegenüber der externen Beschwerde- und Meldestelle eröffnet.

(2) Die Beschwerde soll, soweit bekannt und zumutbar, folgende Angaben enthalten:

- Beschreibung des Vorfalls oder der Vorfälle;
- Ort und Zeitpunkt;
- beteiligte Personen;
- mögliche Zeuginnen und Zeugen;
- vorhandene Unterlagen, Nachrichten, Dateien oder sonstige Nachweise;
- bereits informierte Stellen oder bereits ergriffene Maßnahmen.

(3) Nach Eingang der Beschwerde informiert die externe Beschwerde- und Meldestelle die beschwerdeführende Person über den weiteren Ablauf. Die Kommunikation mit der beschwerdeführenden oder hinweisgebenden Person erfolgt grundsätzlich über das Portal der externen Beschwerde- und Meldestelle. Auf Wunsch kann die Kommunikation im Rahmen der technischen und rechtlichen Möglichkeiten anonymisiert oder pseudonymisiert erfolgen.

(4) Die externe Beschwerde- und Meldestelle nimmt eine Plausibilitäts- und Zuständigkeitsprüfung vor. Sie prüft insbesondere, ob es sich um eine Beschwerde nach § 13 AGG, um eine Meldung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder um einen sonstigen Hinweis auf mögliches Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie handelt.

(5) Die externe Beschwerde- und Meldestelle kann hierzu ergänzende Informationen bei der beschwerdeführenden oder hinweisgebenden Person einholen und vorgelegte Unterlagen, Nachrichten, Dateien oder sonstige Nachweise sichten. Sie dokumentiert die Beschwerde oder Meldung sowie das Ergebnis ihrer Plausibilitäts- und Zuständigkeitsprüfung.

(6) Soweit eine Bearbeitung durch die Hochschule erforderlich und rechtlich zulässig ist, leitet die externe Beschwerde- und Meldestelle das Prüfungsergebnis, die hierfür erforderlichen Informationen sowie, soweit angezeigt, eine Handlungsempfehlung an die zuständige Stelle der Hochschule weiter. Personenbezogene Daten werden nur übermittelt, soweit dies zur sachgerechten Bearbeitung erforderlich und rechtlich zulässig ist oder die betroffene Person eingewilligt hat.

(7) Ab der Weiterleitung an die zuständige Stelle der Hochschule wird das Verfahren dort in der jeweils einschlägigen Zuständigkeit weiterbearbeitet. Die Hochschule prüft den Sachverhalt, entscheidet über erforderliche weitere Aufklärungsmaßnahmen und leitet gegebenenfalls Schutzmaßnahmen, Folgemaßnahmen oder Sanktionen ein.

(8) Rückfragen, ergänzende Sachverhaltsaufklärung und Mitteilungen an die beschwerdeführende oder hinweisgebende Person erfolgen auch nach Weiterleitung an die Hochschule grundsätzlich über das Portal der externen Beschwerde- und Meldestelle. Dies gilt insbesondere, wenn die beschwerdeführende oder hinweisgebende Person eine anonymisierte oder pseudonymisierte Kommunikation wünscht. Die externe Beschwerde- und Meldestelle vermittelt die Kommunikation zwischen der Hochschule und der beschwerdeführenden oder hinweisgebenden Person, soweit dies für die Bearbeitung erforderlich und rechtlich zulässig ist.

(9) Die beschuldigte Person erhält im Rahmen der hochschulseitigen Sachverhaltsaufklärung Gelegenheit zur Stellungnahme. Sie kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

(10) Das Verfahren ist vertraulich, ergebnisoffen und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten zu führen. Die Beteiligten sind auf ihre Pflicht zur Vertraulichkeit hinzuweisen. Gesetzliche Beteiligungsrechte, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten, der bzw. des Diversitätsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats oder weiterer zuständiger Stellen, bleiben unberührt.

(11) Die zuständige Stelle der Hochschule dokumentiert die von ihr vorgenommenen Prüfungsschritte, wesentlichen Feststellungen und getroffenen Maßnahmen. Die externe Beschwerde- und Meldestelle

dokumentiert die über sie geführte Kommunikation sowie die von ihr vorgenommenen Prüfungs- und Weiterleitungsschritte.

(12) Die beschwerdeführende Person kann die Beschwerde zurücknehmen oder eine Aussetzung des Verfahrens anregen. Die Hochschule bleibt jedoch berechtigt und verpflichtet, den Sachverhalt weiter zu prüfen, wenn gesetzliche, arbeits-, dienst- oder beamtenrechtliche Pflichten, erhebliche Schutzinteressen oder der Schutz weiterer Personen dies erfordern.

§ 16 Entscheidung und Maßnahmen

(1) Über arbeits-, dienst-, beamten-, disziplinar-, organisations- oder hausrechtliche Maßnahmen entscheidet die Hochschule durch die jeweils zuständige Stelle. Die externe Beschwerde- und Meldestelle trifft keine arbeits- oder dienstrechtlichen Entscheidungen.

(2) Stellt sich ein Verstoß gegen diese Richtlinie heraus, ergreift die Hochschule die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen. Dabei berücksichtigt sie insbesondere Art, Schwere und Dauer des Fehlverhaltens, Wiederholungsgefahr, Art und Intensität des eingetretenen materiellen oder immateriellen Schadens, bestehende Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse, Schutzbedürfnisse der betroffenen Person sowie die Rechte der beschuldigten Person.

(3) Als Maßnahmen auf Grundlage dieser Richtlinie kommen insbesondere in Betracht:

- aufklärendes, klärendes oder dienstliches Gespräch;
- Belehrung oder Ermahnung;
- Aufforderung zur Unterlassung bestimmter Verhaltensweisen;
- Anordnung oder Empfehlung von Schulungs- oder Sensibilisierungsmaßnahmen;
- organisatorische Schutzmaßnahmen, insbesondere Änderung von Zuständigkeiten, Arbeitsabläufen, Kommunikationswegen oder Zugriffsrechten;
- Vermittlung oder Begleitung einer einvernehmlichen Konfliktklärung, soweit dies im Einzelfall geeignet ist und nicht den Schutzinteressen der betroffenen Person widerspricht.

(4) Weitergehende Maßnahmen nach arbeits-, dienst-, beamten-, disziplinar-, organisations- oder hausrechtlichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt. Hierzu zählen insbesondere:

- Abmahnung;
- Umsetzung, Versetzung oder Zuweisung anderer Aufgaben im rechtlich zulässigen Rahmen;
- Kündigung;
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen;
- Einschränkung oder Entzug der Nutzung dienstlicher IT-Systeme, soweit rechtlich zulässig;
- Ausübung des Hausrechts;
- Strafanzeige durch die Hochschule, soweit dies rechtlich geboten oder im Einzelfall angezeigt ist.

(5) Vorläufige Schutzmaßnahmen können durch die für die Endentscheidung jeweils zuständige Stelle der Hochschule bereits während der Prüfung getroffen werden, wenn dies zum Schutz der betroffenen Person, anderer Mitarbeitender oder des Arbeitsumfelds erforderlich ist. Sie sollen grundsätzlich nicht zulasten der betroffenen Person erfolgen.

(6) Die beschwerdeführende Person und die beschuldigte Person werden über den Abschluss des Verfahrens in geeigneter Weise informiert. Inhalt und Umfang der Mitteilung richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben, den Persönlichkeitsrechten der Beteiligten und den datenschutzrechtlichen Anforderungen.

§ 17 Dokumentation und Aufbewahrung

(1) Beschwerden, Meldungen, Prüfungsschritte, Ergebnisse und Maßnahmen werden in geeigneter Weise dokumentiert, soweit dies zur Bearbeitung, Nachvollziehbarkeit, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist.

(2) Die Aufbewahrung richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen, datenschutzrechtlichen, arbeits-, dienst- und beamtenrechtlichen Vorgaben. Zugriff auf Verfahrensunterlagen erhalten nur die hierfür zuständigen oder rechtlich befugten Stellen.

§ 18 Verhältnis zu anderen Verfahren

(1) Gesetzliche Beschwerde-, Melde-, Beteiligungs- und Rechtsschutzmöglichkeiten bleiben unberührt. Dies gilt insbesondere für Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Hinweisgeberschutzgesetz, dem Personalvertretungsrecht, dem Beamtenrecht sowie dem Arbeits- und Dienstrecht.

(2) Die Einschaltung der externen Beschwerde- und Meldestelle schließt nicht aus, dass Mitarbeitende sich an interne Beratungsstellen, Interessenvertretungen, Beauftragte, externe Beratungsstellen, Gerichte oder Strafverfolgungsbehörden wenden.

(3) Beteiligungsrechte des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und weiterer gesetzlich vorgesehener Stellen bleiben unberührt.

Teil 5: Schlussbestimmungen

§ 19 Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde am 26.05.2026 durch das Präsidium beschlossen und tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. Die Bekanntmachung erfolgt durch Veröffentlichung im Intranet der Hochschule sowie durch Mitteilung an alle Mitarbeitenden in geeigneter elektronischer Form. Die Richtlinie ist auf unbestimmte Zeit gültig.

Jena, den 20.08.26

Prof. Dr. Kristin Mitte
Vorläufige Leitern

Jena, den 21/8/2026

Dr. Alexandra Denzel-Trensch
Kanzlerin

Anlage 1: Begriffbestimmungen

- (1) **Diskriminierung** im Sinne dieser Richtlinie ist jede ungerechtfertigte Benachteiligung, Herabsetzung, Ausgrenzung, Belästigung oder sonstige Würdeverletzung einer Person oder Personengruppe, die an ein tatsächliches oder zugeschriebenes personenbezogenes Merkmal anknüpft. Erfasst sind insbesondere Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, der Wahrnehmung von Reproduktions-, Pflege- oder Sorgearbeit oder der äußeren Erscheinung.
- (2) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Absatz 1 genannten oder vergleichbaren Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt insbesondere auch bei einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternschaft oder der Inanspruchnahme familien- oder sorgebezogener Rechte vor.
- (3) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren, Maßnahmen oder Praktiken Personen wegen eines in Absatz 1 genannten oder vergleichbaren Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, sofern sie nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- (4) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Absatz 1 genannten oder vergleichbaren Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Ausgrenzungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Eine **sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Hierzu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu solchen, unerwünschte körperliche Berührungen oder Annäherungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch sowie das unerwünschte Zeigen, Verbreiten oder Zugänglichmachen pornographischer, sexualisierter oder sexistischer Darstellungen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Verhalten verbal, nonverbal, körperlich, schriftlich, bildlich, digital oder in sonstiger Weise erfolgt.
- (6) Eine besonders schwerwiegende Form der Diskriminierung, unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, Belästigung oder sexuellen bzw. sexualisierten Belästigung liegt insbesondere vor, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeits-, Weisungs-, Betreuungs-, Bewertungs- oder Machtverhältnissen erfolgt oder wenn berufliche Vorteile, Nachteile, Entscheidungen oder Entwicklungsmöglichkeiten ausdrücklich oder konkludent mit der Duldung, Zurückweisung oder Vornahme bestimmter Verhaltensweisen verknüpft werden.
- (7) **(Cyber-)Mobbing** im Sinne dieser Richtlinie ist ein andauerndes, fortgesetztes oder systematisches Verhalten, das darauf gerichtet ist oder dazu führt, eine Person anzufinden, zu schikanieren, herabzuwürdigen, auszugrenzen, einzuschüchtern oder in ihrem Persönlichkeitsrecht, ihrer Ehre, ihrer Gesundheit oder ihrer beruflichen Teilhabe zu beeinträchtigen. Cyber-Mobbing liegt vor, wenn solche Verhaltensweisen unter Nutzung digitaler Kommunikationsmittel, E-Mail, Messenger-Diensten, sozialer Medien, Videokonferenzsystemen oder sonstiger IT-gestützter Anwendungen erfolgen.
- (8) **(Cyber-)Stalking** im Sinne dieser Richtlinie ist das wiederholte, beharrliche oder schwerwiegende Nachstellen, Verfolgen, Überwachen, Kontaktieren, Belästigen oder Bedrohen einer Person gegen deren erkennbaren oder mutmaßlichen Willen. Cyber-Stalking liegt vor, wenn hierzu digitale Kommunikationsmittel, elektronische Identitäten, soziale Medien, Ortungs-, Überwachungs- oder sonstige IT-gestützte Mittel genutzt werden.