

Richtlinie der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg zum Schutz vor Diskriminierung und Gewaltanwendungen für Angehörige und Gäste

(beschlossen vom SenAChance am 08.03.2019, gebilligt vom Akademischen Senat am 13.06.2019)

Präambel

Die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) legt Wert auf einen fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz und fördert deshalb die vertrauensvolle und respekt-volle Zusammenarbeit ihrer Angehörigen und Gäste auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, For-schung und Verwaltung.

Die personelle und wissenschaftliche Vielfalt an der HSU/UniBw H bietet Chancen für Innovation und Fortentwicklung. Deswegen ist es der Hochschule ein Anliegen, diese Vielfalt zu schützen und zu för-dern. Ein diskriminierungsfreies Umfeld ist das Ergebnis engagierter Arbeit – insbesondere von Prozes-sen der Sensibilisierung und Bewusstseins-schaffung – und eines aufmerksamen und respektvollen Um-gangs miteinander. Alle Angehörigen und Gäste der HSU/UniBw H sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung geprägt ist und in der Kon-flikte zugelassen und gelöst werden. Eine solche Universitätskultur schafft eine Voraussetzung, um jeg-liche Form von Diskriminierung und Gewalt, wie z.B. rassistische Diskriminierung, Diskriminierung auf-grund des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion, einer Behinderung oder des Alters, sexuali-sierte Gewalt sowie Stalking und Mobbing zu enttabuisieren, ihr vorzubeugen und Zivilcourage zu för-dern.

Die Hochschule weist mit dieser Richtlinie ausdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung und Ge-waltausübung nicht duldet. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Angehörigen und Gäste und deren individuelle Grenzen im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden. Diskriminierung und Gewalt verletzen die Menschenwürde der Betroffenen sowie ihr Recht auf Selbstbestimmung und ihr allgemeines Persön-lichkeitsrecht. Solche Verhaltensweisen beeinflussen das Arbeits- und Studienklima negativ und führen zu Störungen der Arbeitsabläufe und Studienverläufe. Folgen dieser Belastungen können seelische und körperliche Erkrankungen sein. Die Hochschule unterbindet diskriminierende Verhaltensweisen und Gewaltanwendungen.

Ziele dieser Richtlinie sind alle genannten Personengruppen im Hinblick auf Gewalt und Diskriminierung zu sensibilisieren, Vorgesetzten eine klare Handlungsorientierung zu geben sowie Betroffenen Wege zur Hilfe und Beschwerdemöglichkeiten aufzuzeigen.

Die Richtlinie orientiert sich an dem Grundsatz des diskriminierungsfreien Studiums bzw. der diskrimi-nierungsfreien beruflichen und wissenschaftlichen Tätigkeit gemäß § 3 Abs. 4 HmbHG. Sie basiert auf der Dienstvereinbarung über das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz in der jeweils aktuellen Fassung sowie den Zentralen Dienstvorschriften des Bundesministeriums für Verteidigung über die An-wendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und über den Umgang mit diskriminie-rendem Verhalten und sexueller Belästigung.

1 Geltungsbereich

Die Richtlinie wendet sich an alle Angehörigen der HSU/UniBw H sowie an alle sonstigen Personen, welche nicht mitgliedschaftlich an die Universität gebunden sind oder in einem sonstigen engen ar-

beits- bzw. dienstrechtlichen Verhältnis zu ihr stehen, wie etwa Stipendiat*innen, Promovierende, Gasthörer*innen und alle sonstigen Nutzer*innen von Einrichtungen der Universität. Diese sonstigen Personen werden in der Richtlinie zusammenfassend als Gäste bezeichnet.

2 Grundsätze

(1) Die vorliegende Richtlinie dient der Vorbeugung von und dem Schutz vor Diskriminierung und Gewalt in Anlehnung an § 1 AGG, d.h. dem Schutz vor rechtswidriger unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung bzw. Diskriminierung u.a. aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, des sozialen oder religiösen Hintergrunds sowie vor sexistischen und rassistischen Diskriminierungen und solchen aufgrund von Behinderung. Dies schließt Wirkungen ein, die aus der Interaktion verschiedener sozialer Unterscheidungsmerkmale oder Lebenssituationen als Diskriminierungsanlässe resultieren (z.B. Geschlecht *und* Behinderung; Stichworte: Intersektionalität, Mehrfachdiskriminierung). Erläuterungen zu den genannten Begriffen finden sich im Anhang zu dieser Richtlinie.

(2) Die genannten Verhaltensweisen können im Einzelfall eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen darstellen und unter Umständen auch Strafrechtstatbestände erfüllen. Die Richtlinie gibt Handlungsempfehlungen zum Beschwerdemanagement für Personen, die von diskriminierenden oder gewalttätigen Verhaltensweisen betroffen sind.

(3) Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

3 Pflichten der Universität

(1) Die HSU/UniBw H missbilligt Diskriminierung und Gewaltanwendungen am Arbeits- und Studienplatz. Sie verpflichtet sich, ihre Angehörigen und Gäste aus den oben genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen. Die HSU/UniBw H verpflichtet sich, rechtlich und tatsächlich dafür Sorge zu tragen, dass Diskriminierung und Gewaltanwendungen gegen ihre Angehörigen verhindert werden und ihre Angehörigen und Gäste vor Diskriminierungen und Gewaltanwendungen durch andere Angehörige und Gäste der Universität zu schützen.

(2) Die Universität ist sich ihrer Pflicht bewusst, dass geeignete Maßnahmen zur Klärung und künftigen Verhinderung in die Wege zu leiten sind, wenn diskriminierende oder belästigende Verhaltensweisen bekannt werden. Sie sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht. Die Art der möglichen Maßnahmen hängt von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Person ab, der ein entsprechendes Verhalten vorgeworfen wird. Der Umfang einer Sanktion ist von der Schwere des Einzelfalls abhängig. Das Vorgehen im Einzelfall bestimmt sich u.a. nach der Zentralen Dienstvorschrift A-2610/x des Bundesministeriums für Verteidigung zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten und sexueller Belästigung in der jeweils aktuellen Fassung.

4 Verantwortlichkeiten, insbesondere von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Insbesondere Beschäftigte mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung sollen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima beitragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstbestimmung aller Beschäftigten und Studierenden respektiert werden.

(2) Sie tragen aufgrund der mit ihrer beruflichen Stellung verbundenen Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Diskriminierung und Gewalt, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

(3) Werden diskriminierende oder belästigende Verhaltensweisen bekannt und daraufhin erforderliche und zumutbare Maßnahmen zur Aufklärung und Ahndung nicht ergriffen, kann auch dieses Verhalten je nach Lage des Einzelfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen haben.

5 Maßnahmen gegen Diskriminierung und Gewaltanwendungen

Die HSU/UniBw H verpflichtet sich, Aufklärung und präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung und Gewalt zu ergreifen. Hierzu zählen die Bereitstellung und Verbreitung von Information, Schulungen, Fort- und Weiterbildung, regelmäßige Bestandsaufnahmen und Monitoring sowie Initiierung erforderlicher baulicher Maßnahmen. Die ergriffenen Maßnahmen werden fortlaufend insbesondere auf ihre Bedarfsgerechtigkeit, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit evaluiert und weiterentwickelt. Dazu entwickeln die Gleichstellungsbeauftragten und der Senatsausschuss für Chancengleichheit (SenAChance) in Kooperation mit der Hochschulleitung und anderen Akteuren geeignete Kooperationsstrukturen und verbindliche Verfahren.

6 Beratungs- und Beschwerdemanagement

(1) Jede Person, die sich gemäß der Ausführungen dieser Richtlinie diskriminiert fühlt oder Gewalt erfahren hat, hat die Möglichkeit, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren.

(2) Anlaufstellen in der HSU/UniBw H für Erstberatungen und die weitere Unterstützung von Betroffenen sind insbesondere der Personalrat, die zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen. Informationsangebote über sämtliche Beratungsangebote werden universitätsweit sichtbar und zugänglich gemacht (u.a. auf der Homepage der HSU/UniBw H <https://www.hsu-hh.de/hilfenetz/>...; über die Auslage von Flyern).

(3) Beschwerden können bei allen Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sowie den in Absatz 2 genannten Beratungsstellen eingereicht bzw. vorgetragen werden. In diesem Fall informieren diese die betroffene Person über den weiteren Weg der Prüfung und Bearbeitung ihrer Beschwerde und können sie mit ihrem Einverständnis an die Hochschulleitung weiterleiten.

(4) Die Prüfung, ob eine Beschwerde von zivilen Beschäftigten nach den Vorgaben des AGG zu behandeln ist, erfolgt durch das zuständige Referat Zentrale und Soziale Fachaufgaben (ZS) 2.1 im Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw). Beschwerden können von der betroffenen Person auch direkt dort eingereicht oder vorgetragen werden. Für Soldatinnen und Soldaten besteht die Möglichkeit, sich im Sinne der Wehrbeschwerdeordnung unter Berufung auf das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) zu beschweren.

(5) Betroffenen steht zudem auch außerhalb der Universität die Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr beratend zur Verfügung, die im Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Bundesministerium der Verteidigung eingerichtet ist.

(6) Eventuelle Maßnahmen sollen nicht gegen den Willen der von Diskriminierung oder Gewalt Betroffenen erfolgen. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird.

7 Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit

Stellen sich die Beschuldigungen der beschwerdeführenden Person als absichtlich unwahr mit dem Ziel der Schädigung heraus, stellt die Beschwerde einen Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit da, der ebenfalls verfolgt wird.

8 Wirksamkeit, Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht sowie auf der Homepage der HSU/Unibw H dauerhaft abrufbar sein. Die Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft. Nach Ablauf von zwei Jahren erfolgt eine Evaluierung. Darauf basierend kann die Richtlinie fortgeführt oder modifiziert werden.

Anhang:

Begriffsbestimmungen

Die folgenden Begriffsbestimmungen dienen der Konkretisierung der Richtlinie der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg zum Schutz vor Diskriminierung und Gewaltanwendungen für Angehörige und Gäste vom 13.06.2019. Die Begriffsbestimmungen und beispielhaften Aufzählungen sind nicht abschließend.

1. Diskriminierung bzw. Benachteiligung

Diskriminierung ist ein vielschichtiges Phänomen, das u. a. rechtliche, gesellschaftliche oder historische Aspekte umfasst. Dementsprechend gibt es auch unterschiedliche Zugänge für eine Begriffsbestimmung. Nach einer allgemeinen Begriffsbestimmung führen diskriminierende Praktiken in zweifacher Hinsicht zu einem negativen Effekt: einerseits durch die Verweigerung eines Rechtes bzw. die Verhinderung der Wahrnehmung entsprechender Rechte, einer Dienstleistung oder einer Sache und andererseits durch das Bestreiten des gleichen Wertes der diskriminierten Person oder Personen- gruppe.

Neben soziologischen, psychologischen oder individuell-erfahrungsbasierten Zugängen spielen juristische Definitionen eine herausragende Rolle, um wesentliche Aspekte von Diskriminierung zu erfassen. In Deutschland ist der Diskriminierungsschutz in verschiedenen Rechtsnormen geregelt.¹ Neben dem Grundgesetz bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine zentrale gesetzliche Grundlage, welche die verschiedenen Formen von Diskriminierung und Gewalt umfänglich definiert.

Von einer Diskriminierung wird auf der rechtlichen Ebene insbesondere ausgegangen, wenn eine ungerechtfertigte Benachteiligung vorliegt. Eine ungerechtfertigte Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, diese Ungleichbehandlung an ein schützenswertes Merkmal anknüpft und sie nicht sachlich gerechtfertigt ist. Schützenswerte Merkmale sind gemäß Art. 3 Abs. 3 GG Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen und Behinderung. Das AGG benennt in § 1 zusätzlich die sexuelle Identität.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet *rassistische Diskriminierung* sowie Benachteiligungen aus Gründen der *ethnischen Herkunft*, des *Geschlechts*, der *Religion* oder *Weltanschauung*, einer *Behinderung*, des *Alters* oder der *sexuellen Identität* (AGG, § 1).

Wenn mehr als ein Diskriminierungsgrund für die Benachteiligung ursächlich ist, spricht man auch von *Mehrfachdiskriminierung* oder *intersektionaler Diskriminierung*. Mehrfachdiskriminierung bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann auftreten, indem sich verschiedene Diskriminierungsgründe summieren und so wechselseitig verstärken. Bei intersektionalen Benachteiligungen wirken die Diskriminierungsmerkmale spezifisch derart zusammen, dass sie nicht mehr getrennt voneinander zu betrachten sind.

2. Diskriminierungsformen

Diskriminierung hat verschiedene Ausprägungen und Formen, die sich in der Praxis der Hochschule als Arbeits- und Studienort häufig wechselseitig bedingen. Nach dem AGG gilt jede Form einer weniger günstigen Behandlung als Benachteiligung.

¹ Im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, einfachgesetzlich z.B. § 33c SGB I, § 7 Abs. 1 BGG.

Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Benachteiligung vorsätzlich durch eine abwertende Haltung oder böswillige Absicht motiviert ist. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht.

(a) Unmittelbare Benachteiligung

Gemäß § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung 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 Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt [...] auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“ Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der Diskriminierungsmerkmale ansetzt, z.B. bei Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen (Alter), bei Kündigung wegen Schwangerschaft (Geschlecht).

(b) Mittelbare Benachteiligung

Gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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.“

(c) Individuelle und interaktionale Diskriminierung

Individuelle oder interaktionale Diskriminierung bezieht sich auf Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen abwertet, benachteiligt oder ausgrenzt (z.B. verbale, bildliche oder schriftliche Äußerungen der Einschüchterung, Anfeindung, Unterdrückung, Sexualisierung, Erniedrigung und Entwürdigung von einzelnen Personen oder kleineren Gruppen).

(d) Institutionelle Diskriminierung

Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf statistisch festzustellende relative Benachteiligungen zwischen Angehörigen unterschiedlicher sozialer Gruppen (z.B. in Bewerbungsverfahren, bei Gehaltsverhandlungen, Beförderung, Arbeitssicherheitsmaßnahmen und Weiterbildungen) – wobei deren Ursachen auf der Ebene von *Organisationen* – ihrer Strukturen, Programme und Arbeitskulturen – und der in Organisationen tätigen *Professionen* gesucht werden.

(e) Strukturelle Diskriminierung

Als strukturelle Diskriminierung wird zumeist die historische und sozialstrukturelle Verdichtung von Diskriminierungen bezeichnet, die nicht mehr klar auf bestimmte Institutionen zurückgeführt werden kann (z.B. Ungleichgewichtung in der Infrastruktur und Qualität von Bildungseinrichtungen zum Nachteil bestimmter Bevölkerungsgruppen).

(f) Belästigung

Das AGG beschreibt die Belästigung als weitere Form der Diskriminierung. Unter § 3 Abs. 3 AGG heißt es: „Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Belästigungen können Teil von Mobbingkontexten sein.

Als sexuelle Belästigung gilt gemäß § 3 Abs. 4 AGG eine Benachteiligung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird: „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von 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.“ Dabei geht es nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist. Überwiegend sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen. Das Diskriminierungsverbot durch sexuelle Belästigung gilt aber in gleicher Weise auch beispielsweise für Männer, Trans*Personen und intergeschlechtliche Menschen.

(g) Anweisung zur Benachteiligung

Schließlich stellt gemäß § 3 Abs. 5 AGG auch die Anweisung zur Benachteiligung eine Benachteiligung dar, wenn beispielsweise ein_e Führungskraft die Personalverantwortlichen anweist, Bewerbungen von kopftuchtragenden Frauen von vornherein abzulehnen.

2. Anlässe und Beispiele für Diskriminierung und Gewaltanwendungen

Um das Verständnis der Richtlinie zu erleichtern, werden im Folgenden die wichtigsten Gründe von Diskriminierung und Gewaltanwendungen nach §1 des AGG erläutert und anhand von Beispielen konkretisiert.

(a) Rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft

Der Begriff Rassismus bezeichnet die Einteilung von Menschen in feste Gruppen (‚Rassen‘, ‚Kulturen‘) anhand tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale, z.B. Haut- und Haarfarbe, Sprache, Herkunft, Religion (Prozess der Rassifizierung bzw. Kulturalisierung) und die damit verbundenen offenen und expliziten wie subtilen und latenten Bewertungen und Vorstellungen von Ungleichwertigkeit sowie Praktiken der Diskriminierung. Rassismus beruht auf historisch gewachsenen ungleichen Machtverhältnissen, die durch individuelle Verhaltensweisen, Gesetze und Institutionen der gesellschaftlich dominanten Gruppe aufrecht erhalten werden (differenzierende Macht).

Rassistische Gewalt wird – ähnlich wie sexualisierte Gewalt – in vielfältiger Art und Weise ausgeübt, z.B. durch

- Aushängen, Verbreiten und Zeigen von Bildern mit rassistischen oder kolonialistischen Darstellungen und Anspielungen;
- abwertende, entwürdigende und entpersonalisierte verbale Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen, deren Körper, Herkunft, Lebensweise, Sprache, Religion oder Leistungen;
- herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen;
- Benachteiligung von Bewerber*innen gleicher Eignung aufgrund des Namens.

Das im AGG als Diskriminierungsgrund aufgeführte Merkmal der ‚ethnischen Herkunft‘ bezieht sich auf Kategorien wie Hautfarbe, äußere Erscheinung, Sprache oder Migrationshintergrund. Ethnische und rassistische Diskriminierung sind somit nicht klar zu trennen.

(b) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Nach dem AGG beziehen sich Diskriminierungen wegen des Geschlechts auf alle Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten, neben Frauen und Männern also z.B. auch auf trans* und intergeschlechtliche Menschen. Benachteiligungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft fallen ebenfalls unter den Schutzgrund Geschlecht.

Der Begriff Sexismus steht für die Ausgrenzung, Benachteiligung, Diskriminierung, Unterdrückung oder Verachtung einer Person aufgrund ihrer (vermeintlichen) Geschlechtszugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder anderer geschlechtsbezogener Selbstidentifizierung. Sexismus ist die Basis sexualisierter Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalt.

Nach Maßgabe der vorliegenden Richtlinie gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexistisch, die in sexualisierender Weise beleidigend, herabwürdigend und/oder demütigend sind und zur Folge haben, dass die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweisen richten, bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Sexualisierte Belästigungen, Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe, wie z.B. durch

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern, Pin-Up-Darstellungen, Kalendern, Software, Bildschirmschonern usw. mit sexistischen Ausführungen, Darstellungen menschlicher Körper oder Personen als Lustobjekte;
- unerwünschter körperlicher Kontakt;
- sexistische oder unangenehme, entwürdigende und entpersonalisierte verbale Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen oder deren Körper, Erlebnisse mit anderen Personen oder beleidigende Äußerungen, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden;
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen und sexistischen Computerprogrammen auf dienstlichen EDV-Anlagen;
- die sprachliche Benennung mit ‚Kosewörtern‘;
- Werbung mit sexistischen und/oder herabwürdigendem Inhalt durch von der HSU beauftragte Fremdfirmen;
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen;
- beleidigende oder diskriminierende Äußerungen wegen gleichgeschlechtlicher Lebensweise;
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen oder Einladungen;
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche;
- Handlungen, die geeignet sind, Frauen und Männer als Anschauungsobjekte einzustufen;
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund;
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung;
- exhibitionistische Angebote oder Handlungen.

Als besonders schwerwiegend wird sexualisierte Gewalt angesehen, wenn sie von Vorgesetzten unter Ausnutzung ihrer Machtposition ausgeht oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder der Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

(c) Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Die Diskriminierungsmerkmale Religion und Weltanschauung sind im AGG zusammengefasst, genießen aber nicht denselben Schutzzumfang. Benachteiligungen wegen einer Weltanschauung sind nur im Arbeitsrecht, nicht aber im zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz verboten. Diskriminierende Verhaltensweisen und Praktiken gegen Angehörige des jüdischen oder muslimischen Glaubens gelten auch als Varianten von Rassismus.

(d) Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Das Verständnis von Behinderung umfasst neben körperlichen Beeinträchtigungen auch chronische Krankheiten und psychische Beeinträchtigungen, beispielsweise HIV-Erkrankungen, Depression oder schweres Rheuma. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) betont, dass Behinderungen durch Barrieren verursacht sowie Teilhabe und Nichtdiskriminierung durch den Abbau dieser baulichen, organisationalen und einstellungsbedingten Barrieren befördert werden.

(e) Diskriminierung aufgrund des Alters

Mit dem Diskriminierungsmerkmal Alter ist jedes Lebensalter gemeint. Von Altersdiskriminierung können junge Menschen, Menschen im mittleren Lebensalter wie ältere Menschen in besonderer Weise betroffen sein. Beispiele sind Vorurteile, wie etwa, dass junge Menschen wenig Erfahrung hätten oder ältere nicht mehr flexibel seien.

(f) Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität

Diskriminierung in Bezug auf die sexuelle Identität umfasst Benachteiligungen z.B. aufgrund von homosexuellen, bisexuellen oder heterosexuellen Lebensweisen. Zentral für die Beurteilung als Diskriminierung ist, dass die Betroffenen bestimmten Gruppen zugeordnet werden – unabhängig davon, ob sich diejenigen selbst dieser Kategorie zugehörig fühlen.

(g) (Cyber-)Mobbing

Mobbing zeichnet sich dadurch aus, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Dazu gehört auch Cybermobbing.

Mobbinghandlungen sind insbesondere das von Einzelnen oder von einer Gruppe von Personen gemeinsam ausgehende systematische Diskriminieren, Schikanieren oder Anfeinden, welches negative Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben oder haben können. Mobbinghandlungen sind z.B.:

- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen;
- systematische Desinformation;
- Verleumdung von Personen oder Personengruppen;
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten;
- Drohungen und Erniedrigungen, insbesondere Androhung körperlicher oder psychischer Gewalt;
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität;
- unwürdige Behandlung wie z. B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben;
- Belästigungen von Personen bis in die Privatsphäre;

- systematisches Ausgrenzen einzelner Personen;
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über Behinderung oder Krankheit;
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über das Privatleben;
- Anschweigen (sog. Totschweigen), Verweigerung oder Vorenthalten von Hilfsmitteln, die dem barrierefreien Arbeitsumfeld dienen (einschl. Weigerung, deren Beschaffung zeitnah auszuführen).

(h) Stalking

Stalking ist gemäß § 238 StGB das unbefugte Nachstellen in einer Weise, die geeignet ist, die Lebensgestaltung der betroffenen Person schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem beharrlich

- die Nähe einer Person aufgesucht wird;
- unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation Kontakt herzustellen versucht wird;
- personenbezogenen Daten missbräuchlich verwendet werden, um die Kontaktaufnahme durch Dritte zu veranlassen oder Waren und Dienstleistungen zu bestellen;
- der betroffenen Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person gedroht wird;
- oder vergleichbare Handlungen vorgenommen werden.