

# **Richtlinie der Universität Potsdam zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie)**

**Vom 21. September 2022**

Der Senat der Universität Potsdam hat gemäß § 64 Abs. 2 Nr. 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes vom 28. April 2014 (GVBl. I Nr. 18), das zuletzt durch Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl. I Nr. 26) geändert worden ist, am 21. September 2022 folgende Richtlinie erlassen:

## **Inhalt**

Präambel

- § 1 Ziele
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Verbot von Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking
- § 5 Pflichten und Verhaltensweisen
- § 6 Präventive und positive Maßnahmen
- § 7 Beratungsstellen
- § 8 Beschwerderecht
- § 9 Beschwerdestelle
- § 10 Beschwerdeverfahren
- § 11 Maßnahmen und Sanktionen
- § 12 Berichtswesen und Evaluation
- § 13 Inkrafttreten

Anlage 1

## **Präambel**

Die Universität Potsdam setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person insbesondere aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft<sup>1</sup>, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, der Reproduktions- und Sorgearbeit oder der äußeren Erscheinung diskriminiert wird. Alle Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes

<sup>1</sup> Die Formulierung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ folgt dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG). Es sei jedoch explizit darauf hingewiesen, dass menschliche „Rassen“ nicht existieren und Theorien abgelehnt werden, die sich auf die Existenz verschiedener „Rassen“ gründen. In dieser Antidiskriminierungsrichtlinie wird der Begriff verwendet, um sicherzustellen, dass der Schutzbereich der Richtlinie, wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgesetzt, mindestens aufrechterhalten wird.

mitzuwirken, in dem die Rechte, Freiheiten und die Würde von Mitmenschen geachtet werden.

Diese Richtlinie dient dem Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking mit dem Ziel der Durchsetzung von Chancengleichheit an der Universität Potsdam (Hochschulvertrag 2019 - 2023, III.9 und insbesondere III.10).

Diskriminierung beruht auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligungen führen. Diskriminierung findet sowohl als individuelle Handlung als auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt, und ihr muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen begegnet werden.

## **§ 1 Ziele**

Die Richtlinie dient dem Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking mit dem Ziel der Durchsetzung von Chancengleichheit an der Universität Potsdam. Sie soll Betroffene über die Möglichkeiten der Abwehr von Diskriminierung und Beschäftigte, Studierende und sonstige Angehörige der Universität Potsdam über ihre Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang informieren.

## **§ 2 Anwendungsbereich**

Die Richtlinie gilt für Beschäftigte, Studierende und sonstige Angehörige der Universität Potsdam in allen ihren Bereichen.

## **§ 3 Begriffsbestimmungen**

(1) *Diskriminierung* im Sinne dieser Richtlinie ist eine Benachteiligung von Personen oder Personengruppen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, der Reproduktions- und Sorgearbeit oder der äußeren Erscheinung.<sup>2</sup> Die Begriffsbestimmung berücksichtigt, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten

<sup>2</sup> Die Universität Potsdam bekennt sich zu einem erweiterten Diskriminierungsbegriff und ergänzt den Katalog der Gründe für eine Benachteiligung aus dem AGG (Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) um weitere Merkmale, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz aller Studierenden, Beschäftigten und sonstige Angehörigen der Universität zu gewährleisten und wird den unterschiedlichen Personen an der Hochschule in einem intersektionalen Verständnis gerecht.

haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sein können (Intersektionalität).

- a) Eine *unmittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn eine Person aufgrund mindestens eines der in Absatz 1 genannten Gründe 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 in Bezug auf Absatz 1 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Person wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
- b) Eine *mittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

(2) Eine *Belästigung* ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Absatz 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.

(3) Als *sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt* gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die auf geschlechtsbezogene, sexualisierte oder sexistische Weise bewirken, dass die Würde der betreffenden Person bedroht oder verletzt wird. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall. Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei der Bewertung eines Verhaltens oder einer Handlungsweise als *sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt* ist daher neben dem jeweiligen situativen Kontext auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person zu berücksichtigen. Sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt kann sich in verbaler, nonverbaler und physischer Form äußern oder sich in tätlichen Übergriffen manifestieren. Hierzu gehören u.a.:

1. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Beleidigung und Anfeindung,
2. Gesten und Kommentare mit offenkundigem oder auch subtilem sexuellem Bezug,
3. verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, pornographischer oder sexistischer Darstellungen außerhalb von Lehre und

Forschung, die bezweckt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird,

4. Vervielfältigung und Nutzung obszöner, sexuell herabwürdigender Medien außerhalb von Lehre und Forschung in Dienst- und Seminarräumen sowie auf dem Hochschulgelände,
5. unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten,
6. unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen bzw. sexualisierten Handlungs- und Verhaltensweisen,
7. (sexualisierte) körperliche Übergriffe,
8. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, Vergewaltigung, Nachstellung (Stalking) und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Belästigung und/oder Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen Studierende oder andere nachgeordnete und/oder abhängige Personen richtet und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem (Nicht-)Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und/oder Studienleben verbunden ist.

(4) Unter (*Cyber-)*Mobbing wird nach dieser Richtlinie eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise am (digitalen) Arbeits- oder Studienplatz zwischen Beschäftigten, Studierenden und/ oder sonstigen Angehörigen der Universität verstanden, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich ist und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt und/oder diese aus dem Studien-/Arbeitsumfeld ausgegrenzt.

(5) (*Cyber-)*Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen und/oder Belästigen einer bestimmten Person gegen deren Willen.

(6) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus mindestens einem in Absatz 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung.

#### **§ 4 Verbot von Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking**

(1) Personen gemäß § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 3 Abs. 1 genannten Grundes oder Gründe diskriminiert werden<sup>3</sup>; dies gilt auch, wenn

<sup>3</sup> Das Diskriminierungsverbot bedeutet nicht, dass Diskriminierung kein Gegenstand in Lehre und Forschung sein darf, im Gegenteil: Diskriminierende Strukturen, Handlungen,

Wörter und Bilder können beispielsweise in der Lehre und Forschung thematisiert werden, wenn sie in adäquater, den

die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Diskriminierung nur annimmt.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind. Das gilt insbesondere, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

(3) (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking sind verboten.

## § 5 Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Aufgabe der Universität Potsdam ist es, in ihrem Einflussbereich alle in § 2 benannten Personen vor Diskriminierungen, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking zu schützen.

(2) Alle Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabebereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking unterbleiben bzw. beseitigt und rechtlich überprüft werden.

(3) Die Universität Potsdam ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking zu verhindern oder zu beseitigen. Dieser Schutz umfasst präventive und positive Maßnahmen. Die Universität Potsdam entwickelt die präventiven und positiven Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

## § 6 Präventive und positive Maßnahmen<sup>4</sup>

Zur Prävention dienen unter anderem folgende Maßnahmen:

1. die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen der Universität Potsdam sowie ihre dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der Universität Potsdam,
2. die regelmäßige Information der Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen

---

wissenschaftlichen Standards entsprechender Weise kontextualisiert und reflektiert werden. Dazu gehört ein macht- und differenzsensibler Umgang, der von einem Bewusstsein für asymmetrische Machtverhältnisse (beispielsweise zwischen Lehrenden und Studierenden) und den damit einhergehenden

über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung,

3. die regelmäßige Durchführung möglichst breiter Umfragen zu Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking unter ihren Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen wobei die Ergebnisse veröffentlicht werden,
4. regelmäßige Informationsangebote und geeignete Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen der Universität zum Thema Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking,
5. die Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, insbesondere in Form von Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten,
6. Aufbau bzw. Unterstützung von Beratungsangeboten und Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen und Personengruppen (Empowerment),
7. Öffentlichkeitsarbeit, z.B. hochschulöffentliche (Informations-)Veranstaltungen, Kampagnen, Webseiten, Poster, etc.,
8. die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen, Strategieprozessen, etc.,
9. die Ermutigung von Betroffenen, Diskriminierungen, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking nicht hinzunehmen.

## § 7 Beratungsstellen

(1) Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen der Universität Potsdam stehen an der Hochschule verschiedene Anlaufstellen sowie vertrauliche Beratungsangebote im Fall von Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking zur Verfügung. Sie haben das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen und dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen, beruflichen oder das Studium betreffende Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die die Betroffenen hierbei unterstützen. Folgende Beratungsstellen können u.a. in Anspruch genommen werden (Reihenfolge ohne Bedeutung):

1. für Studierende:
  - a) Zentrale und dezentrale Gleichstellungsaufträge der Universität Potsdam,
  - b) Ombudsperson gem. Artikel 19 Grundordnung der Universität Potsdam,
  - c) Zentrale Studienberatung,

besonderen Verletzlichkeiten gezeichnet ist.

<sup>4</sup> Siehe hierzu §5 AGG. Demnach ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

- d) Psychologische Beratung für Studierende der Universität Potsdam,
  - e) Beauftragte oder Beauftragter für Studierende der Universität Potsdam mit gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung,
  - f) Antidiskriminierungsberatung bei der Referentin oder dem Referenten für Chancengleichheit und Diversity der Universität Potsdam,
  - g) Service für Familien der Universität Potsdam,
  - h) Beratungsangebote des International Office für internationale Studierende,
  - i) Vertrauenspersonen der Universität Potsdam.
2. Für Beschäftigte und sonstige Angehörige:
- a) Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam,
  - b) Ombudsperson gem. Artikel 19 Grundordnung der Universität Potsdam,
  - c) Personalvertretungen der Universität Potsdam,
  - d) Schwerbehindertenvertretung für Beschäftigte der Universität Potsdam,
  - e) Psychologische Beratung für Mitarbeitende der Universität Potsdam,
  - f) Antidiskriminierungsberatung bei der Referentin oder dem Referenten für Chancengleichheit und Diversity der Universität Potsdam,
  - g) Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten der Universität Potsdam,
  - h) Beauftragte oder Beauftragter für Mitarbeitende der Universität Potsdam mit gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung,
  - i) Beratungsangebot des Welcome Center im International Office der Universität Potsdam,
  - j) Service für Familien der Universität Potsdam,
  - k) Vertrauenspersonen der Universität Potsdam.

(2) Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange.

(3) Die betroffenen Personen können das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch ohne Namensnennung oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.

(4) Alle Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, es liegen anzeigepflichtige Tatbestände vor oder die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Schutzbedürfnisse von Personen sind zu beachten.

(5) Betroffene haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen.

(6) Die Qualität der Beratung wird durch Fort- und Weiterbildung der zuständigen Stellen sichergestellt. Die Universität Potsdam ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung.

## **§ 8 Beschwerderecht**

(1) Personen gemäß § 2, die sich durch Beschäftigte, Studierende, sonstige Angehörige, Vorschriften, Kriterien, Verfahren und/oder Handlungsweisen der Universität Potsdam von Diskriminierung benachteiligt oder von (Cyber-)Mobbing oder (Cyber-)Stalking gemäß § 3 betroffen fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Dies gilt unabhängig von der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten gemäß § 7.

(2) Die Beschwerde führenden Personen dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützerinnen/Unterstützer und Zeuginnen/Zeugen der sich beschwerenden Person.

## **§ 9 Beschwerdestelle**

(1) Die Beschwerdestelle der Universität Potsdam ist zuständig für Beschwerdeverfahren wegen Verstößen gegen § 4 i.V.m. § 3 dieser Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG.

(2) Die Beschwerdestelle besteht aus fünf Mitgliedern. Um den niedrigschwelligen Zugang diskriminierter Personengruppen zu unterstützen, wird eine möglichst diverse Repräsentanz hinsichtlich der in § 3 Abs. 1 genannten Merkmale (unter intersektionaler Perspektive) bei den Mitgliedern der Beschwerdestelle angestrebt. Zusätzlich sind jeweils eine Person aus dem Dezernat für Studienangelegenheiten und aus dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten beratende Mitglieder der Beschwerdestelle. Die Mitglieder sollen unterschiedlichen Statusgruppen und Bereichen/Einrichtungen der Hochschule angehören. Es wird angestrebt, dass mindestens ein Mitglied Englisch verhandlungssicher beherrscht sowie dass mindestens ein Mitglied juristische Expertise hat. Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden vom Senat für 3 Jahre benannt. Erneute Benennungen sind möglich.

(3) Im Falle eines Beschwerdeverfahrens ist die Beschwerdestelle für die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens verantwortlich und erstattet gemäß § 10 Abs. 3 Nr. 3 dem Präsidium Bericht.

(4) Die Beschwerde führende Person kann bei der Einleitung des Verfahrens eine Präferenz angeben, mit welchem Mitglied der Beschwerdestelle sie in

Kontakt treten möchte.

(5) Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden regelmäßig geschult.

## § 10 Beschwerdeverfahren

(1) Die Beschwerde führende Person richtet die Beschwerde an die Beschwerdestelle in schriftlicher Form oder zur Niederschrift. Die Beschwerde umfasst insbesondere und soweit vorhanden die nachstehenden Informationen:

- Ort und Datum des Vorfalls,
- Beschreibung des Vorfalls,
- Name der Beschwerdegegenerin/des Beschwerdegegners,
- Namen weiterer beteiligter Personen,
- Namen von Zeuginnen/Zeugen,
- Beweise,
- bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen,
- bereits informierte Personen oder (Beratungs-)Stellen.

(2) Nach Eingang der Beschwerde ist die Beschwerde führende Person über den Ablauf des Beschwerdeverfahrens zu informieren und auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen, interne und externe Beratungsstellen hinzuweisen.

(3) Die Beschwerdestelle arbeitet den Sachverhalt auf:

1. Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Arbeits- und Studienbereichen in das Verfahren einbeziehen, wenn dies von der Beschwerde führenden Person gewünscht wird. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zum Schutz der Beschwerde führenden Person und/oder Dritter erforderlich sind.
2. Die Beschwerdestelle fordert die Beschwerdegegenerin/den Beschwerdegegner auf, sich innerhalb einer Frist von grundsätzlich zwei Wochen zu der Beschwerde mündlich (protokollpflichtig) oder schriftlich zu äußern. Kürzere Fristen können sich aus arbeits- oder dienstrechtlichen Vorschriften ergeben. Nach Fristablauf führen zwei Mitglieder der Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ein persönliches Gespräch mit der Beschwerdegegenerin/dem Beschwerdegegner. Die/der Vorgesetzte bzw. die/der (Studien-)Dekanin/Dekan der jeweiligen Fakultät kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Auf Wunsch der Beschwerdegegenerin/des Beschwerdegegners kann eine Person ihres/seines Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die Einladung zum Gespräch ergeht schriftlich. Der Gesprächsinhalt

ist zu protokollieren. Wird von der Beschwerdegegenerin/dem Beschwerdegegner keine Stellungnahme abgegeben und/oder ist die Beschwerdegegenerin/der Beschwerdegegner zu keinem Gespräch bereit, darf dies keine Nachteile für die Beschwerdegegenerin/den Beschwerdegegner ergeben.

3. Die Beschwerdestelle dokumentiert das Prüfungsergebnis unter Angabe der jeweiligen Diskriminierungskategorie(n) und teilt es dem Präsidium mit.

(4) Das Präsidium entscheidet zügig über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen und/oder Sanktionen. Das Ergebnis des Verfahrens sowie die Maßnahmen und/oder Sanktionen sind der Beschwerde führende Person, der Beschwerdegegenerin/dem Beschwerdegegner sowie der Beschwerdestelle mitzuteilen.

(5) Die Beschwerde führende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Hochschulleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist.

(6) Es besteht während des Beschwerdeverfahrens kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde. Das Verfahren ist so vertraulich wie möglich zu führen. Die Beschwerde führende Person und die Beschwerdegegenerin/der Beschwerdegegner haben während des Verfahrens das Recht, auf Anfrage Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten.

## § 11 Maßnahmen und Sanktionen<sup>5</sup>

Bei Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing oder (Cyber-)Stalking sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen und/oder Sanktionen durch die zuständigen Stellen zu ergreifen. Dabei werden die Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen berücksichtigt.

## § 12 Berichtswesen und Evaluation

(1) Die Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zu dokumentieren und werden zum Jahresende durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit abgefragt. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit berichtet einmal jährlich anonymisiert und in datenschutzrechtlich konformer Weise dem Präsidium sowie dem Senat über die dokumentierten Beratungs- und Beschwerdefälle.

<sup>5</sup> Zu Maßnahmen und Sanktionen siehe Anlage 1 zur Antidiskriminierungsrichtlinie.

(2) Beschwerdestelle, Beratungsstellen und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen - mindestens einmal jährlichen - Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Er dient auch zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form.

### **§ 13 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.

## **Anlage 1 zur Antidiskriminierungsrichtlinie**

### Maßnahmen bei Vorliegen von Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing oder (Cyber-)Stalking

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit kommen je nach Lage des Falles insbesondere folgende Maßnahmen in Frage:

1. Informelle Maßnahmen bei Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Angehörigen:
  - a) persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
  - b) persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der/dem Vorgesetzten bzw. der/dem zuständigen (Studien-)Dekanin/(Studien-)Dekan und der beschuldigten Person unter Verweis auf das Verbot von Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking.
2. Sanktionen bei Studierenden:
  - a) Ordnungsmaßnahmen nach § 15 BbgHG (Androhung der Exmatrikulation, Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule, Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, Exmatrikulation) und den jeweils darauf beruhenden Bestimmungen der Universität Potsdam,
  - b) Maßnahmen aufgrund des Hausrechts bis hin zu einem (eingeschränkten oder befristeten) Hausverbot,
  - c) Strafanzeige durch die Hochschule.
3. Formelle Maßnahmen und Sanktionen bei Beschäftigten und sonstigen Angehörigen:
  - a) Dienstgespräch,
  - b) mündliche oder schriftliche Belehrung,
  - c) Ermahnung oder Abmahnung,
  - d) Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der beschuldigten Person) an einen anderen Arbeitsplatz,
  - e) Teilnahme an einer Weiterbildung zum Thema Antidiskriminierung,
  - f) Kündigung,
  - g) Einleitung eines Disziplinarverfahrens und/oder Verhängung von Disziplinarmaßnahmen,
  - h) Strafanzeige durch die Hochschule.

Die informellen oder formellen Maßnahmen und/oder die Sanktionen gegenüber Studierenden erfolgen auf Vorschlag des Dezernats für Studienangelegenheiten, gegenüber Beschäftigten und sonstigen Angehörigen auf Vorschlag des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten.