



Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg

Präambel

Die Universität Hamburg fördert und fordert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Die Universität Hamburg setzt sich dafür ein, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Persönlichkeitsrechte und die individuellen Persönlichkeitsgrenzen von Personen gewahrt werden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg sind aufgefordert, zu einem Arbeits- und Studienklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung respektiert und Diskriminierung, Belästigung, Machtmissbrauch und Gewalt nicht geduldet werden. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen dafür aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. Diese Richtlinie dient dem Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Mit ihr regelt die Universität Hamburg die Verantwortlichkeiten und das Verfahren bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in ihrem Zuständigkeitsbereich. Die Richtlinie beschreibt die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der diesbezüglichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) und des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (HmbBGG) sowie der internen Verpflichtungen durch das Diversity-Konzept der Universität Hamburg.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg im Sinne des § 2 der Grundordnung der Universität Hamburg sowie Stipendiat:innen, Habilitand:innen und Gasthörer:innen.
- (2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, haben in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für die Einhaltung dieser Richtlinie Sorge zu tragen.
- (3) Diese Richtlinie findet ebenfalls Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 dieses Abschnitts gehört. Als Dritte gelten bspw. das Reinigungs- und Sicherheitspersonal, Besucher:innen von Veranstaltungen, das Studierendenwerk Hamburg und weitere Kooperationspartner:innen.



§ 2 Diskriminierungsmerkmale und Begriffsbestimmungen

- (1) Niemand darf aus Gründen der rassistischen Zuschreibung¹ oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.
- (2) Die Universität Hamburg weitet das Verbot der Benachteiligung auf die Merkmale soziale Herkunft und sozialer Status, Familienstatus, Verantwortung für Kinder und/ oder zu pflegende Angehörige, Nationalität und Staatsangehörigkeit sowie der äußeren Erscheinung aus.
- (3) Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals gem. Abs. 1 und 2.
- (4) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- (5) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen 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.
- (6) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen mit einem in Abs. 1 oder 2 genannten Grund bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (7) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexualisiert bestimmtes Verhalten 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. Dazu gehören auch unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen,

¹ Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auf EU-rechtlicher Ebene wird der Begriff „Rasse“ verwendet, um den sprachlichen Anknüpfungspunkt zu „Rassismus“ zu bilden und die damit verbundene Signalwirkung zur konsequenten Bekämpfung rassistischer Tendenzen zu nutzen. Der Begriff „Rasse“ ist dabei äußerst problematisch, da er vom Vorhandensein unterschiedlicher menschlicher Rassen ausgeht. „Rasse“ ist hingegen keine biologische Realität, sondern eine soziale Konstruktion, die meistens mit Hierarchisierung, Bewertung, Privilegierung und Deprivilegierung einhergeht. Dieser Prozess wird u.a. als Rassifizierung bezeichnet.



- sexualisiert bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexualisierten Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.
- (8) Unter Benachteiligung können des Weiteren Mobbing, Stalking oder Gewalt gegenüber einzelnen Menschen oder Gruppen sowie die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung fallen.
- Mobbing liegt insbesondere vor, wenn eine Person von einer oder mehreren Personen systematisch, wiederholt und über einen längeren Zeitraum ohne hinreichenden Grund direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus einem Studien- oder Arbeitszusammenhang oder dem Hochschulleben. Mobbing bedeutet daher systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert, herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.
 - Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking zeigt sich beispielsweise in unerwünschten Telefonanrufen und E-Mails, unerwünschter Anwesenheit sowie Verfolgen und Auflauern, z.B. vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz oder dem Studienplatz oder unerwünschten Aufmerksamkeiten.
 - Gewalt umfasst jede körperliche Tätigkeit, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder der Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Ausreichend ist auch bereits die Drohung mit Gewalt, d.h. das Inaussichtstellen von Gewalt.
- (9) Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer (tatsächlichen oder gefühlten) Machtposition, um einer anderen Person, über die man Macht ausüben kann, zu schaden, sie zu schikanieren, sie zu benachteiligen oder um sich selbst oder anderen persönliche Vorteile zu verschaffen.

§ 3 Diskriminierungsverbot

- (1) Diskriminierung und Machtmissbrauch sind in der Universität Hamburg und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Sie können ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schaffen, gesundheitliche Risiken bedingen und eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte darstellen. Diskriminierendes Verhalten kann sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußern.



- (2) Diskriminierung oder Machtmissbrauch erfordern keine Intention, kein Motiv und keinen Vorsatz, entscheidend ist allein das Ergebnis des Vorliegens einer Benachteiligung.
- (3) Diskriminierung und Machtmissbrauch im Rahmen von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium werden als besonders schwerwiegend betrachtet.
- (4) Von Diskriminierung im Sinne der Benachteiligung zu unterscheiden sind sogenannte positive Maßnahmen. Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen.
- (5) Im Fall von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gilt die vom Präsidium der Universität Hamburg verabschiedete „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg“.

§ 4 Präventive Maßnahmen

- (1) Die Universität Hamburg ergreift alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen, um die von Diskriminierung und Machtmissbrauch betroffenen Personen zu schützen und zu unterstützen.
- (2) Die Universität Hamburg verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen wegen eines oder mehrerer in § 2 Abs. 1 und 2 genannten Gründe oder Machtmissbrauch zu verhindern. Zu diesen präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:
 - Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg und ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Universität
 - Bereitstellung und Bekanntgabe von Beratungsangeboten für Beschäftigte und Studierende
 - regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote zu Diskriminierung und Machtmissbrauch für Mitglieder der Universität Hamburg, insbesondere für Führungskräfte
 - Erarbeitung spezieller Konzepte zur Prävention von Diskriminierung und Machtmissbrauch in der Lehre, z.B. durch Schulung von Lehrkräften und die Beratung und Unterstützung bei der Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien



- Bereitstellung von Handlungshilfen und Verfahrenssicherheit, u.a. für Betroffene, Zeug:innen und Führungskräfte, z.B. durch Handreichungen, Broschüren, Flyer und Informationen auf den universitären Webseiten
- Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Maßnahmen, insbesondere hinsichtlich der Zugänglichkeit und des Universal Designs
- Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen
- innerbetriebliche Sensibilisierung, z.B. durch Plakate und allgemeine Informationen zum Thema

§ 5 Beratungsangebote und Ansprechpersonen der UHH

- (1) Die Universität Hamburg stellt qualifizierte und weisungsfrei arbeitende innerbetriebliche Beratungsstellen für Beschäftigte, Studierende und sonstige Mitglieder und Angehörige der Universität Hamburg zur Verfügung. Betroffene, beteiligte, beobachtende oder angesprochene Personen (z. B. Vorgesetzte oder Interessensvertretungen) können sich im Falle von Diskriminierung an die Antidiskriminierungsberatung wenden. Alle Beratungsgespräche sind streng vertraulich und auf Wunsch anonym.
- (2) Im Falle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird auf die Beratungsangebote und Ansprechpersonen in der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg verwiesen.
- (3) Weitere Anlaufstellen im Sinne der Erst- und Verweisberatung sowie angrenzende Fachberatungsstellen sind unter anderem:
 - Gleichstellungsbeauftragte
 - Personalräte
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Inklusionsbeauftragte
 - Konfliktberatung für Beschäftigte
 - Sozialberatung für Beschäftigte
 - Psychologische Beratung für Studierende
 - Beratung für Studierende mit Beeinträchtigung
 - Stabsstelle Gleichstellung
 - Familienbüro



Auch diese Beratungsgespräche sind streng vertraulich und auf Wunsch anonym.

- (4) Die Hochschulleitung, Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Dekanate und die Personalabteilung können ebenfalls angesprochen werden. Im Sinne der Betroffenen wird auch von diesen eine vertrauliche Behandlung der Informationen angestrebt. Es kann aber keine gänzliche Verschwiegenheit zugesichert werden, da es im Rahmen der Fürsorgepflicht für alle in § 1 genannten Personen notwendig sein kann, konkrete Personen und Handlungsweisen zu benennen.

§ 6 Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren

- (1) Von Diskriminierung und Machtmissbrauch betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die Universität Hamburg trägt dafür Sorge, dass ihnen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine Nachteile entstehen.
- (2) Alle Mitglieder der Universität, insbesondere solche mit Leitungs- und/oder Betreuungsaufgaben, werden dazu aufgerufen, auf Anzeichen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu achten und im Verdachtsfall Aufklärung mit den Betroffenen zu suchen oder Kontakt mit den Beratungs- oder Beschwerdestellen aufzunehmen.
- (3) Jede Person gemäß § 1 dieser Richtlinie, die sich diskriminiert oder von Machtmissbrauch betroffen fühlt, hat das Recht, Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle der UHH einzureichen. Das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen fungiert als AGG-Beschwerdestelle für die Gruppe der Studierenden mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX.
- (4) Das Beschwerdeverfahren dient der Information der Hochschulleitung zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung geeigneter und erforderlicher Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en bzw. die Institution.
- (5) Die Beschwerde kann frist- und formlos an die AGG-Beschwerdestelle gerichtet werden. Bei Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen oder Entschädigungen nach dem AGG sind die Fristen des AGG zu beachten.

Dabei ist mitzuteilen, welche Personen und Stellen in derselben Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahme diese ggf. eingeleitet haben. Die Beschwerde wird kurzfristig in Bearbeitung genommen, um mit der betroffenen Person das weitere Verfahren zu klären. Dabei wird insbesondere geklärt, ob das Verfahren als förmliches AGG-Beschwerdeverfahren geführt wird. Das förmliche AGG-Verfahren kommt nur für



Beschäftigte und Studierende der Universität und nur in Bezug auf die im AGG enthaltenen Diskriminierungsmerkmale des § 2 Abs. 1 der Richtlinie in Betracht.

- (6) An allen Gesprächen kann auf Wunsch der beschwerdeführenden Person eine Person ihres Vertrauens teilnehmen.
- (7) Zum Schutz der Betroffenen sind die Ansprechpartner:innen zur vertraulichen Behandlung verpflichtet. Eine Offenbarung erfolgt jedoch im notwendigen Umfang, sofern dies zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens oder aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen (beispielsweise zur Anzeige einer geplanten Straftat) geboten ist. Je nach Sachverhalt werden beispielsweise Personalabteilung und Hochschulleitung einbezogen, um arbeitsrechtliche, hausrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen zu prüfen. In diesem Fall wird die betroffene Person vorab darüber informiert. Insgesamt wird das weitere Vorgehen mit der betroffenen Person besprochen.
- (8) Der beschuldigten Person wird Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben.
- (9) Die AGG-Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt und insbesondere, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie und/oder das AGG vorliegt. Dazu werden gegebenenfalls Beweismittel gesichtet sowie Zeug:innen angehört.
- (10) Wenn die Beschwerdestelle den Sachverhalt basierend auf dem AGG und/oder dieser Richtlinie als diskriminierend oder machtmisbrauchend einstuft, gibt sie das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung sowie eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen im Falle von Beschäftigten an die Hochschulleitung sowie die Personalabteilung (Abt. 6), im Falle von Studierenden an die Hochschulleitung und an die Fakultäts- oder Einrichtungsleitung sowie der Abteilung für Studium und Lehre (Abt. 3) und im Falle aller weiteren Personen nach § 1 an die Hochschulleitung weiter. Sollte die Beschwerde gegen eine:n der genannten Funktionsträger:innen selbst geführt werden, so ist die nächsthöhere Stelle entsprechend zuständig. Die empfohlenen Maßnahmen und Sanktionen dienen Funktionsträger:innen als Orientierung für ihre Umsetzung von Maßnahmen und Sanktionen.
- (11) Die benannten Stellen dokumentieren alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informieren alle Beteiligten über das Ergebnis, soweit rechtlich zulässig.
- (12) Unter Wahrung der Anonymität dokumentieren die Beschwerdestellen die an sie herangetragenen Diskriminierungs- und Machtmisbrauchsfälle (dazu zählen auch diejenigen Anfragen, die sich nicht als Diskriminierungs- oder Machtmisbrauchsfälle erwiesen haben) und leitet diese an die Stabsstelle Gleichstellung zur Evaluation weiter.



§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Der sofortige Schutz von Betroffenen ggf. durch vorläufige Maßnahmen muss unabhängig von den Sanktionen sichergestellt werden.
- (2) Die verfahrensführende Stelle prüft dienst-, arbeits- und hochschulrechtliche Maßnahmen. Maßnahmen gegenüber Beschäftigten und Studierenden können je nach Verhältnismäßigkeit z. B. folgende sein:
 - a. Gegenüber Beschäftigten der Universität Hamburg kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
 - persönliches Gespräch durch die Vorgesetzten und Hinweis auf das Diskriminierungsverbot
 - Ermahnung
 - Abmahnung
 - Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - ordentliche oder außerordentliche Kündigung (bei Arbeitnehmer:innen) bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamt:innen)
 - Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung Professorin oder Professor nach §17 HmbHG
 - Widerruf des Lehrauftrags
 - Hausverbot
 - Strafanzeige
 - b. Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Abs. 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Hamburg haben, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
 - persönliches Gespräch, z. B. durch das Dekanat
 - Ermahnung
 - Ausschluss von Lehrveranstaltungen
 - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
 - Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
 - Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
 - Strafanzeige



- (3) Auf Wunsch der Betroffenen und sofern dies aufgrund des festgestellten Sachverhalts geeignet und angemessen erscheint, kommt auch eine gütliche Konfliktlösung in Form eines moderierten Schlichtungsgesprächs, einer Entschuldigung oder Ähnlichem, ggf. unter Hinzuziehung einer Beratungsstelle oder Ansprechperson gem. § 5, in Betracht.
- (4) Stellt die Beschwerdestelle keine Benachteiligung aufgrund eines in § 2 Abs. 1 oder 2 genannten Grundes fest, besteht aber der Verdacht eines sonstigen Fehlverhaltens oder einer Pflichtverletzung von Mitgliedern der Universität, kann die Beschwerdestelle mit Zustimmung der oder des Beschwerdeführenden die Beschwerde zur Prüfung an andere zuständige Stellen weiterleiten. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn ein geschilderter Sachverhalt oder Vorwurf aufgrund der Schwere der vorgeworfenen Pflichtverletzung, einer möglichen Gefahr für die Allgemeinheit oder einer Wiederholungsgefahr der sofortigen Prüfung von dienst-, hausrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen bedarf.

§ 8 Inkrafttreten

Die Richtlinie wurde am 30.04.2024 vom Präsidium beschlossen. Mit der Bekanntgabe tritt die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg in Kraft.



Anlage 1: Schematische Darstellung des Beschwerdeverfahrens an der Universität Hamburg

Einreichung einer Beschwerde (mündlich oder schriftlich) bei Beschwerdestelle nach § 6 Abs. 3 dieser Richtlinie.



Prüfung der Beschwerde durch Beschwerdestelle, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie und/oder dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegt.



Entscheidung der Beschwerdestelle und Empfehlung zum weiteren Vorgehen an Funktionsträger:innen, siehe § 6 Abs. 9.



Ggf. Einleitung von Maßnahmen und Sanktionen nach § 7 durch Funktionsträger:innen