

**Datum: 07.01.2026 Nr.: 1**

**Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

**Präsidium:**

Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierung  
(DiskSchutz-RL)

1

**Herausgegeben von dem Präsidenten der Georg-August-Universität Göttingen**

**Präsidium:**

Nach Stellungnahme des Senats vom 24.09.2025 hat das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen am 5.11.2025 die „Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierung (DiskSchutz-RL)“ der Georg-August-Universität Göttingen beschlossen (§§ 41 Abs. 2 S. 2, 63h Abs. 2 S. 1, 37 Abs. 1 S. 3, 63b Abs. 2 S. 3 NHG).

Die Mitbestimmung des Personalrats der Universität ist am 17.12.2025 erfolgt (§ 66 Abs. 1 Nr. 10 NPersVG).

**Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierung  
der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin Göttingen)  
- DiskSchutz-RL -**

**Präambel**

Die Georg-August-Universität Göttingen (im Folgenden: Universität) hat zum Ziel, ein Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsort zu sein, der geprägt ist von einem Klima der Akzeptanz, des Vertrauens und eines respektvollen, diversitätsreflektierenden und professionellen Umgangs miteinander. Sie möchte alle Mitglieder und Angehörigen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um unabhängig von ihren unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebenssituationen erfolgreich studieren, lehren, forschen und arbeiten zu können.

Diskriminierungen erzeugen ein einschüchterndes und hinderliches Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsumfeld und werden von der Universität als Störung des Hochschulbetriebes und des Hochschulklimas verstanden.

Die Universität ist verpflichtet, ihre Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte im Bereich ihrer universitären Aufgaben bestmöglich vor Diskriminierung zu schützen, einen verfahrensbasierten Umgang mit Diskriminierungen zu etablieren und Zuwiderhandlung gegen Ge- und Verbote der vorliegenden Richtlinie (Verstöße) zu ahnden. Sie setzt Maßnahmen zur Prävention, Qualifizierung und Professionalisierung um, stellt ein formales Beschwerdeverfahren und Unterstützungsangebote sicher und fördert eine Kultur des Hinsehens, der Benennung und der Auseinandersetzung mit Diskriminierung.

Die Universität übernimmt damit ihre gesellschaftliche und rechtliche Verantwortung, den Schutz vor Diskriminierung mittels geeigneter Maßnahmen bei strukturellen Missständen sowie bei individuellem Fehlverhalten sicherzustellen.

Ziel dieser Richtlinie ist es, das Verbot von Diskriminierungen sichtbar zu machen, für Diskriminierungen zu sensibilisieren, Diskriminierungsprävention zu stärken, einen professionellen Umgang mit Diskriminierung zu unterstützen sowie Transparenz und Handlungssicherheit zu schaffen. Die Richtlinie informiert über Rechte und

Verantwortlichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten sowie Konsequenzen bei Verstößen auf.

Die Richtlinie soll Personen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben, ermutigen, in freier Entscheidung ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte wahrzunehmen.

## **Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen**

### **§ 1 Grundsätze**

(1) <sup>1</sup>Die Universität duldet keinerlei Formen von Diskriminierung. <sup>2</sup>Sie schützt ihre Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte in ihrem universitären Aufgabenbereich bestmöglich vor jeglicher Form von Diskriminierung und ergreift Maßnahmen zur Sensibilisierung und Qualifizierung sowie zur Vermeidung und zur Beseitigung von Diskriminierung. <sup>3</sup>Sie ahndet Verstöße nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage bestimmt diese Richtlinie den Umgang der Universität mit Diskriminierung und ergänzt so die Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen (Amtliche Mitteilungen I der Georg-August-Universität Göttingen vom 01.09.2021/Nr. 39 S. 848).

### **§ 2 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (ohne Universitätsmedizin Göttingen). <sup>2</sup>Sie gilt auch bei Verdacht auf Diskriminierung von Dritten bzw. gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige\*r der Universität Göttingen ist und die wahrgenommene Diskriminierung im Zusammenhang mit universitären Aufgabenbereichen erfolgt. <sup>3</sup>Der Anwendungsbereich dieser Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im Rahmen universitärer Aufgaben, d.h. insbesondere im organisatorischen Einflussbereich der Universität, soweit das betreffende Verhalten nicht ausschließlich unter den Anwendungsbereich der „Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen“ (Schutz-RL) fällt. <sup>4</sup>Verhalten außerhalb des organisatorischen Einflussbereichs der Universität (z.B. in Privaträumen) wird durch diese Richtlinie erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines bestehenden Mitgliedschafts-, Arbeits-, Ausbildungs-, Beamten-, Dienst- bzw. Beauftragtenverhältnisses herbeigeführt wird und im Rahmen dessen erfolgt.

(2) Sie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität einschließlich ihrer Außenstellen und angemieteten Flächen sowie unter den Bedingungen von Abs. 1 in weiteren Räumlichkeiten.

(3) Sie gilt darüber hinaus für alle Kommunikationsformate und Veranstaltungen im organisatorischen Einflussbereich der Universität, auch außerhalb des Universitätsgeländes, zum Beispiel Telefonate, Videokonferenzen, Dienstreisen, Exkursionen, Veranstaltungen im Rahmen der Orientierungsphase, Kinderferienprogramme, Betriebsausflüge, digitale Veranstaltungen, Kommunikationsräume (z.B. Chats, Foren, Social Media) oder Plattformen und bei universitätsbezogenen Funktionsausübungen.

(4) Die Universität wird darauf hinwirken, dass die Grundsätze dieser Richtlinie bei ihren Tochtergesellschaften beachtet werden.

(5) <sup>1</sup>Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz sind zu achten und insbesondere im Rahmen der Verfahrensschritte nach dem dritten und vierten Abschnitt dieser Richtlinie zu wahren. <sup>2</sup>Im Übrigen bleiben Rechte und Pflichten nach geltendem Recht, insbesondere das Recht zur Einleitung eigener rechtlicher Schritte, von dieser Richtlinie unberührt.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

Die nachfolgenden Begriffsbestimmungen sind an §§ 1, 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angelehnt und ergänzen diese:

(1) Schützenswerte Merkmale nach AGG: <sup>1</sup>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert schützenswerte Merkmale (§ 1 AGG). <sup>2</sup>Es verbietet Benachteiligungen oder Belästigungen aufgrund des Geschlechts (dazu zählt auch Schwangerschaft/ Mutterschaft), der Geschlechtsidentität, rassistischer Gründe und Zuschreibungen (dazu zählen auch antisemitische Gründe und Zuschreibungen sowie verschiedene Ausprägungen rassistischer Gründe und Zuschreibungen wie antischarzer, antimuslimischer, antiasiatischer und antislawischer Rassismus sowie Rassismus gegen Sinti\*innen und Rom\*innen), der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und des Alters (Benachteiligungsverbot).

(2) Zulässige unterschiedliche Behandlung: Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt (§ 20 Abs. 1 Satz 1 AGG).

(3) Unmittelbare Diskriminierung: <sup>1</sup>Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person direkt wegen eines in Abs. 1 genannten Merkmals eine Benachteiligung erfährt, die eine andere Person in einer vergleichbaren Situation nicht erfährt, erfahren hat oder erfahren

würde. <sup>2</sup>Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(4) Mittelbare Diskriminierung: Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen indirekt wegen eines in Abs. 1 genannten Merkmals in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(5) Belästigung: Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Abs. 1 genannten Merkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Erscheinungsformen von Diskriminierungen: Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, u.a. als Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Personen aufgrund eines oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Merkmale herabwürdigen, benachteiligen, belästigen, bedrohen oder schädigen, und auf der strukturellen Ebene, wenn die Auslegung oder Anwendung von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führt, dass bestimmte Personengruppen benachteiligt werden.

(7) Wirkung entscheidend: <sup>1</sup>Gemäß AGG ist für eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie das Ergebnis bzw. die Wirkung entscheidend, unabhängig von der Absicht. <sup>2</sup>Somit können Handlungen aus Unwissen oder Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen eine Diskriminierung zur Folge haben, die insbesondere durch ihre Wiederholung dazu beiträgt, eine schädigende Wirkung zu haben.

(8) Besonders schwerwiegende Diskriminierung: Eine besonders schwerwiegende Diskriminierung liegt vor, wenn die Diskriminierung unter Ausnutzung von Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz und/oder mittels Versuchs oder Erfüllung der Straftatbestände der Körperverletzung (§ 223 StGB), Stalking (§ 238 StGB), versuchter oder vollendeter Nötigung (§ 240 StGB) oder sexueller Übergriffe (sexuelle Nötigung; Vergewaltigung) (§ 177 StGB) erfolgt.

(9) Anweisung: <sup>1</sup>Die Anweisung zur Diskriminierung aufgrund eines in Abs. 1 genannten Merkmals gilt i.S. von § 3 Abs. 5 AGG ebenfalls als Benachteiligung. <sup>2</sup>Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten im Sinne der Absätze 3, 4, 5, 7, 8 oder 10 auffordert, das eine der unter § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 genannten Personen diskriminiert oder diskriminieren kann.

(10) Mehrfachdiskriminierung: <sup>1</sup>Es liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, wenn Personen in einer Situation aufgrund mehrerer der in Abs. 1 genannten Merkmale diskriminiert werden.

<sup>2</sup>Bei intersektionaler Diskriminierung beeinflussen und verstärken sich unterschiedliche Diskriminierungsformen wechselseitig und können nicht voneinander getrennt betrachtet werden.

(11) Dritte: Dritte sind Personen, die nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität im Sinne der §§ 5, 6 GO, § 16 NHG sind.

### **§ 3a Erweiterte schützenswerte Merkmale**

(1) Die Universität legt dem Schutz vor Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie in Ergänzung von § 3 auch folgende Merkmale zugrunde: Nationalität, Staatsangehörigkeit, soziale Herkunft, sozio-ökonomischer Status, Familienstand, Fürsorgeaufgaben, äußere Erscheinung (z.B. Aussehen, Gewicht) sowie Sprache (sprachliche Ausdrucksweise wie z.B. Dialekt und Akzent).

(2) <sup>1</sup>Diskriminierungen aus einem in Abs. 1 genannten Grund widersprechen einem von gegenseitigem Respekt getragenen Hochschulbetrieb und Hochschulklima. <sup>2</sup>Verfahrensrechte Betroffener im Falle möglicher Diskriminierungen aufgrund von erweiterten schützenswerten Merkmalen nach diesem Absatz 1 bestimmen sich nach § 8 Abs. 2 und § 9 dieser Richtlinie; Betroffene können sich an die Antidiskriminierungsberatung wenden und das Angebot der niedrigschwelligen Intervention nach Maßgabe des § 9 nutzen.

### **§ 4 Verbot der Diskriminierung**

(1) <sup>1</sup>Die in § 3 Abs. 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 aufgeführten Verhaltensweisen sind verboten. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Merkmals bei der Diskriminierung nur annimmt (§ 7 Abs. 1 AGG).

(2) Unterschiedliche Behandlungen gem. § 5 AGG („positive Maßnahmen“) durch geeignete und angemessene Maßnahmen, um bestehende Nachteile aufgrund schützenswerter Merkmale nach § 3 Abs. 1 dieser Richtlinie zu verhindern oder auszugleichen, gelten nicht als Diskriminierung und sind zulässig.

## **Zweiter Abschnitt:**

### **Verantwortlichkeiten und Maßnahmen zur Prävention**

#### **§ 5 Präventionsgrundsätze**

(1) <sup>1</sup>Die Universität Göttingen ist verpflichtet, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste bestmöglich vor jeder Form von Diskriminierung zu schützen. <sup>2</sup>Sie wirkt auf eine Sichtbarkeit von Diskriminierungsschutz hin, tritt aktiv für Prävention ein und ahndet Verstöße konsequent.

(1a) Die Universität Göttingen ist zugleich verpflichtet, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Missbrauch der Verfahrensrechte (z.B. wissentlich falsch erhobene Vorwürfe) nach dieser Richtlinie zu schützen.

(2) <sup>1</sup>Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie Dritte im Anwendungsbereich dieser Richtlinie sind aufgefordert, durch ihr Verhalten und Handeln zum respektvollen, diversitätsreflektierenden und professionellen Umgang miteinander beizutragen. <sup>2</sup>Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben kommt dabei eine besondere Rolle in ihrer Vorbildfunktion zu. <sup>3</sup>Sie haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür Sorge zu tragen, eine respektvolle, diversitätsreflektierende und professionelle Zusammenarbeit und einen entsprechenden Umgang mit Differenzen aktiv zu fördern und Personen auf diese Richtlinie und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten hinzuweisen.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, die mit Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie befasst oder konfrontiert sind, werden ermutigt, sich nach bestem Wissen und Gewissen, in Wahrnehmung ihrer Verantwortung für sich und andere, zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten an die unter § 8 Abs. 2 genannte Beratungsstelle zu wenden.

(4) Erhalten Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben Hinweise auf Diskriminierungen, sollten sie die Hinweisgebenden auf das vertrauliche Beratungsangebot der Antidiskriminierungsberatung (§ 8 Abs. 2) hinweisen oder die Antidiskriminierungsberatung selbst in Anspruch nehmen.

#### **§ 6 Präventionsmaßnahmen**

(1) <sup>1</sup>Die Universität entwickelt Präventionsmaßnahmen zum Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen und von Dritten sowie zur Entwicklung struktureller Verbesserungen in Forschung, Lehre und Verwaltung. <sup>2</sup>Sie nutzt unter anderem Erkenntnisse aus Beratung und Beschwerdefällen zur Entwicklung struktureller Verbesserungen.

(2) Die Universität informiert ihre Mitglieder und Angehörigen in geeignetem Umfang und Format über diese Richtlinie, insbesondere bei Neueinstellung, Berufungen und Immatrikulation.

- (3) Die Universität betrachtet den kompetenten Umgang mit Diskriminierung als wichtiges Element von Führungskompetenz und wirkt auf die entsprechende Verantwortungsübernahme der Führungskräfte, z.B. durch die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Diskriminierungsschutz und durch die Thematisierung der Inhalte dieser Richtlinie im eigenen Fach- oder Zuständigkeitsbereich, hin.
- (4) <sup>1</sup>Die Universität fördert die Sensibilisierung, Qualifizierung und Professionalisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und in einem konstruktiven Umgang mit Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz. <sup>2</sup>Sie informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote und bietet selbst entsprechende Veranstaltungen an.
- (5) Die Universität stellt in Programmen (z.B. Qualifizierungsprogramm, Hochschuldidaktik, Angebote der ZESS und der ZEWIL) Maßnahmen zur Qualifizierung von Personen in der Erst- und Verweisberatung, der Mitarbeitenden in der Antidiskriminierungsberatung gemäß § 8 Abs. 2 sowie der universitären Beschwerdestelle gemäß § 10 sicher.
- (6) Die Universität stellt spezifische Angebote für ihre Mitglieder und Angehörigen bereit, um eigene Vorurteilsstrukturen zu reflektieren oder selbstermächtigende Handlungsstrategien zu entwickeln.
- (7) Die Universität unterstützt zentrale und dezentrale Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung an der Universität.

### **Dritter Abschnitt:**

## **Vertrauliche Beratung, Niedrigschwellige Intervention und Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

### **§ 7 Verfahrensgrundsätze**

- (1) <sup>1</sup>Sofern ein Verdacht auf Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie vorliegt, verpflichtet sich die Universität, nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen ein Verfahren nach dieser Richtlinie durchzuführen und, sofern sich der Verdacht bestätigt hat, Maßnahmen zu ergreifen. <sup>2</sup>Verfahren nach dieser Richtlinie sollen beschleunigt durchgeführt werden.
- (2) Mitglieder und Angehörige sowie Dritte im Anwendungsbereich dieser Richtlinie, die sich im Sinne dieser Richtlinie nach bestem Wissen und Gewissen diskriminiert fühlen (Betroffene), werden ausdrücklich ermutigt, Diskriminierung nicht hinzunehmen und sich zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten an die unter § 8 Abs. 2 genannte Beratungsstelle zu wenden.
- (3) Beschäftigte können die Rechte gemäß dieser Richtlinie während der Arbeitszeit wahrnehmen.



(4) Mögliche Verfahren sind

- die vertrauliche Beratung gemäß § 8,
- die niedrigschwellige Intervention gemäß § 9 und/oder
- das Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemäß § 10.

(5) Wenn angezeigt, ergreift die Universität zusätzlich zu Maßnahmen im konkreten Verfahren weitere Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung.

### **§ 8 Vertrauliche Beratung**

(1) Betroffene, ihre Vertrauenspersonen, Beteiligte und Personen gemäß § 5 Abs. 4 ebenso wie Personen, die mögliche Diskriminierung beobachten, haben die Möglichkeit, zur Klärung ihrer Handlungs- und Schutzmöglichkeiten im Zusammenhang mit der möglichen Diskriminierung vertrauliche Beratungs- und Informationsangebote zu nutzen.

(2) <sup>1</sup>Für eine persönliche Beratung für alle Diskriminierungsdimensionen gem. § 3 Abs. 1 sowie § 3a Abs. 1 steht die Antidiskriminierungsberatung zur Verfügung. <sup>2</sup>Die Beratung ist vertraulich, bei Bedarf anonym, parteilich mit der\*dem von Diskriminierung Betroffenen und unterliegt fachlicher Qualitätssicherung. <sup>3</sup>Weitere Informationen finden sich auf der Webseite der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität.

(3) <sup>1</sup>Weitere Beratungsstellen der Universität bieten eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung (Erst- und Verweisberatung) an. <sup>2</sup>Sie verweisen für eine diskriminierungsspezifische Beratung und für Informationen über das Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an die Antidiskriminierungsberatung. <sup>3</sup>Weitere Informationen finden sich auf der Webseite der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität. <sup>4</sup>Alle Beratungsstellen und Ansprechpersonen der Universität werden im Umgang mit von Diskriminierung betroffenen Personen und im Hinblick auf die Richtlinie geschult.

(4) <sup>1</sup>Aus der vertraulichen Beratung (z.B. Gespräch, E-Mail) dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person initiiert werden, wobei mögliche Grenzen (z.B. gesetzliche Offenbarungspflichten nach § 138 StGB) im Beratungsgespräch transparent gemacht werden. <sup>2</sup>Alle Informationen, persönliche Daten und Beratungsinhalte nach Abs. 1 und 2 werden vertraulich behandelt, es sei denn die Weitergabe von Beratungsinhalten durch die Beratenden an Dritte wird vereinbart, insbesondere an

- die gemäß § 10 zuständige Stelle,
- Strafverfolgungsbehörden oder auch
- eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle.

(5) <sup>1</sup>Der Erstkontakt kann durch die von Diskriminierung betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte, auch anonym, erfolgen. <sup>2</sup>Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(6) Betroffenen steht es frei, sich auch von externen Stellen beraten zu lassen.

(7) Im Falle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Anwendungsbereich der „Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen“ (Schutz-RL) stehen auch die dort genannten Beratungsangebote und Ansprechpersonen der Universität Göttingen zur Verfügung (§ 8 Abs. 5 Schutz-RL).

(8) Mögliche weitere Schritte sind im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung beispielsweise:

- Kontaktvermittlung (Weiterverweis) zu einer anderen universitätsinternen oder - externen Anlauf- oder Beratungsstelle
- Angebot einer niedrigschwelligen Intervention nach § 9
- Begleitung bei einer Beschwerde gemäß § 10.

### **§ 9 Niedrigschwellige Intervention**

(1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können Betroffene zur Verständigung mit der/n Person/en, von der/denen die wahrgenommene Diskriminierungshandlung ausgegangen ist, das Angebot einer niedrigschwelligen Intervention nutzen.

(2) <sup>1</sup>Für die niedrigschwellige Intervention sollen sich Betroffene an die Antidiskriminierungsberatung (§ 8 Abs. 2) wenden. <sup>2</sup>Die niedrigschwellige Intervention soll zur Ermächtigung beitragen, indem folgende Ziele verfolgt werden:

- Betroffene dabei zu unterstützen, die Diskriminierung zu benennen und dadurch die Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit aufrechtzuerhalten bzw. zurückzugewinnen;
- Personen, denen diskriminierende Handlungen oder Anweisung zu solchen vorgeworfen werden (Beschuldigte), bei einem respektvollen und professionellen Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu unterstützen;
- auf dieser Grundlage gemeinsam Vereinbarungen für zukünftige Verständigung, Begegnungen oder Zusammenarbeit zu erarbeiten.

(3) Voraussetzungen zur Durchführung einer niedrigschwelligen Intervention sind eine ausdrückliche Beauftragung durch die\*den Betroffene\*n sowie die Bereitschaft und das Einverständnis der beteiligten Personen (z.B. Beschuldigte, Vertrauenspersonen), die das Angebot wahrnehmen.

(4) <sup>1</sup>Die Antidiskriminierungsberatung kann auf Wunsch der\*des Betroffenen direkt Kontakt zu der\*dem Beschuldigten aufnehmen, Betroffene begleiten oder diese vertreten. <sup>2</sup>Bei Bedarf und mit Einverständnis aller Beteiligten kann die Antidiskriminierungsberatung eine\*n Moderator\*in (universitätsintern oder -extern) hinzuziehen.

(5) <sup>1</sup>Die niedrigschwellige Intervention kann in verschiedenen Formaten (z.B. Gespräch, schriftlicher Austausch) direkt zwischen Betroffener\*Betroffenem und Beschuldiger\*Beschuldigtem oder vermittelt stattfinden. <sup>2</sup>Mögliche Ergebnisse sind z.B. gütliche Einigung, Entschuldigung, Aufklärung oder Ausräumung von Missverständnissen, Vereinbarungen für künftige Begegnungen und/oder eine Aufforderung an die vorgesetzte Person der\*des Beschuldigten, Präventionsmaßnahmen umzusetzen. <sup>3</sup>Scheitert die niedrigschwellige Intervention, kann die Führungskraft des\*der Beschuldigten einbezogen werden, um ggf. Maßnahmen zu erörtern.

(6) <sup>1</sup>Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. <sup>2</sup>Aus der niedrigschwelligen Intervention dürfen von Seiten der Berater\*innen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden.

(7) <sup>1</sup>Die niedrigschwellige Intervention begründet keine rechtlichen Ansprüche auf etwaigen Nachteilsausgleich oder Besserstellung, insbesondere keinen (arbeits-)rechtlichen Anspruch auf (Wieder-)Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses, beruflichen Aufstieg, Verbesserung von Prüfungsleistungen, Zulassung zu Studiengängen, Immatrikulation, Platzvergabe, Entschädigung oder vergleichbare Ansprüche. <sup>2</sup>Etwaige Ansprüche im Sinne von Satz 1 richten sich nach den jeweils einschlägigen rechtlichen Regelungen (z.B. Prüfungsordnungen etc.).

(8) <sup>1</sup>Die niedrigschwellige Intervention ersetzt keine Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 10). <sup>2</sup>Betroffene haben weiter das Recht, das Beschwerdeverfahren zu nutzen. <sup>3</sup>Betroffene können nach der niedrigschwelligen Intervention auch erneut die vertrauliche Antidiskriminierungsberatung (§ 8) in Anspruch nehmen.

### **§ 10 Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

(1) Wenn sie sich aufgrund eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG bzw. § 3 Abs. 1 dieser RL) genannten Merkmals diskriminiert fühlen, haben Betroffene das Recht, sich bei der von der Universität benannten AGG-Beschwerdestelle zu beschweren.

(2) <sup>1</sup>Die AGG-Beschwerdestelle der Universität besteht aus mindestens zwei Personen. <sup>2</sup>Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Beratungsstelle i.S. des § 8 Abs. 2 tätig werden oder tätig geworden sein. <sup>3</sup>Die AGG-Beschwerdestelle verhält sich zu allen beteiligten Seiten neutral und ergebnisoffen. <sup>4</sup>Ihre Mitglieder handeln unabhängig von ihrer institutionellen Zugehörigkeit.

(3) <sup>1</sup>Die Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann durch die\*den Betroffene\*n auch ohne vorherige vertrauliche Beratung oder ohne vorherige niedrigschwellige Intervention eingeleitet werden. <sup>2</sup>Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(4) <sup>1</sup>Die Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterliegt nicht der Vertraulichkeit, soweit zu ihrer Prüfung im Beschwerdeverfahren weitere Beteiligte hinzugezogen werden müssen. <sup>2</sup>Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird. <sup>3</sup>Über erhebliche Verzögerungen informiert die Beschwerdestelle die\*den Betroffene\*n und die\*den Beschuldigte\*n. <sup>4</sup>Die beschwerdeführende Person und die Person/en, gegen die sich die Beschwerde richtet, haben während des Verfahrens das Recht, auf Anfrage Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten. <sup>5</sup>Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die Aussetzung oder Zurücknahme der Beschwerde zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

(5) <sup>1</sup>Vor Einreichen/Bearbeitung der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die beschwerdeführende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert und auf Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. <sup>2</sup>Die Unschuldsvermutung zugunsten einer beschuldigten Person ist zu beachten. <sup>3</sup>Entscheidet die beschwerdeführende Person, keine Beschwerde einzureichen, kann sie sich zu Klärung ihrer weiteren Handlungsmöglichkeiten an die Antidiskriminierungsberatung (§ 8) wenden.

(6) Die Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt.

(7) <sup>1</sup>Die AGG-Beschwerdestelle setzt die Universitätsleitung anschließend über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis. <sup>2</sup>Zusammen mit diesem übermittelt sie einen Entscheidungsvorschlag, der eine der folgenden Maßnahmen umfasst:

- a) Einstellung des Verfahrens, weil sich der Verdacht einer Diskriminierung nicht bestätigt hat, ggf. mit Vorschlägen zum weiteren Umgang (z.B. i.S. von §§ 8, 9);
- b) Einstellung des Verfahrens, weil es sich um eine geringfügige Diskriminierung gehandelt hat, ggf. mit Vorschlägen zum weiteren Umgang (z.B. i.S. von §§ 8, 9);
- c) Ergreifen von Maßnahmen nach § 11, weil sich der Verdacht einer Diskriminierung bestätigt hat.

(8) <sup>1</sup>Die Universitätsleitung entscheidet unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Sachverhaltsprüfung und der Empfehlung der AGG-Beschwerdestelle über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen nach § 11 unter Einbindung der zuständigen

Fachabteilungen und Einrichtungen. <sup>2</sup>Dabei ist insbesondere auch zu berücksichtigen, ob ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht (§ 3 Abs. 8 dieser RL). <sup>3</sup>Die Regelungen nach § 15 Abs. 4 und 5 AGG bleiben unberührt.

(9) <sup>1</sup>Das Ergebnis der Prüfung sowie die Maßnahmen nach § 11 werden der beschwerdeführenden Person und der/den beschuldigten Person/en schriftlich mitgeteilt (Abschlussbericht). <sup>2</sup>Die beschwerdeführende Person hat keinen Anspruch auf Umsetzung oder Aussetzen von Maßnahmen nach § 11.

(10) Die Universitätsleitung kann im Rahmen ihrer Kompetenzen weitere Maßnahmen zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierung festlegen und anordnen.

### **§ 11 Maßnahmen**

(1) Mögliche Maßnahmen umfassen

- a) personenbezogene Maßnahmen, d.h. arbeits-/dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen, und
- b) strukturelle und/oder präventive Maßnahmen, insbesondere
  - organisatorische Maßnahmen (z.B. Änderung von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren),
  - Maßnahmen zum Umgang mit einem vorliegenden Konflikt,
  - Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen, Weiterbildungen zur Reflexion von Einstellungen oder Verhalten, ggf. für ganze Teams, Bereiche oder Abteilungen, insbesondere bei geringfügigen Diskriminierungen und
  - Maßnahmen zur Prävention (§ 6).

### **§ 12 Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen der in dieser Richtlinie niedergelegten Verfahren**

(1) Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen personenbezogenen Daten und Vermerke haben.

(2) <sup>1</sup>Die im Rahmen der Verfahren nach dieser Richtlinie erhobenen personenbezogenen Daten und Vermerke werden in der Antidiskriminierungsberatung und der AGG-Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.

<sup>2</sup>Schriftliche Unterlagen sind hierbei in verschlossenen, sicheren Schränken oder anderen sicheren Aufbewahrungsbehältnissen zu verwahren. <sup>3</sup>Elektronische Daten sind mit einem Algorithmus nach dem aktuellen Stand der Technik zu verschlüsseln und sollen nicht auf mobilen Speichermedien oder Endgeräten gespeichert sein. <sup>4</sup>Eine Speicherung auf privaten Speichermedien oder Endgeräten sowie in einer externen Cloud ist verboten.

(3) <sup>1</sup>Ab dem Zeitpunkt des rechtskräftigen Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten gemäß gesetzlicher Aufbewahrungspflichten in Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO, Verordnung (EU) 679/2016) aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht. <sup>2</sup>Für die Aufbewahrung gelten die Sätze 2 bis 4 des Absatzes 2 entsprechend.

## **Vierter Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 13 Schutz und Unterstützung der von Diskriminierung betroffenen Person/en**

- (1) Die Universität nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber Betroffenen wahr.
- (2) Bei Meldung einer Diskriminierung werden geeignete Maßnahmen zum Schutz der\*des Betroffenen getroffen.
- (3) <sup>1</sup>Der Name der\*des Betroffenen darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. <sup>2</sup>Soweit Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der\*des Betroffenen der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung, die Beweisführung und Verteidigung unabdingbar ist. <sup>3</sup>Bei der vertraulichen Beratung (§ 8) hat die\*der Betroffene ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität; die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, begleiten lassen.
- (4) Die Universität stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten sicher, dass aus einer niedrighschwelligen Intervention nach § 9 und einer Beschwerde nach § 10 keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen und ihre Vertrauenspersonen entstehen.
- (5) Das Recht der\*des Betroffenen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere Anzeige zu erstatten oder gerichtlichen Schutz zu erwirken, bleibt unberührt.

### **§ 14 Weitere Schutzbestimmungen**

- (1) <sup>1</sup>Zum Schutz der Verfahrensbeteiligten sind alle Verfahren nach dieser Richtlinie vorbehaltlich entgegenstehender gesetzlicher Regelungen für das AGG-Beschwerdeverfahren gemäß § 10 vertraulich. <sup>2</sup>Die Vertraulichkeit ist auch über den Abschluss der Verfahren hinaus zu wahren. <sup>3</sup>Auf diese Pflicht sind die Verfahrensbeteiligten gesondert hinzuweisen. <sup>4</sup>Der Bruch der Vertraulichkeitspflicht kann geahndet werden.
- (2) Für informierende Personen gelten die Regelungen nach § 8 und nach § 13 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Die Universität nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber beschuldigten Personen wahr. <sup>2</sup>Sie wirkt darauf hin, dass einer zu Unrecht beschuldigten Person aus der

Angelegenheit keine Nachteile entstehen und sie ggf. Anspruch auf eine angemessene Rehabilitation hat.

(4) Der Missbrauch des Beschwerderechts wird geahndet.

### **§ 15 Weiterentwicklung**

(1) <sup>1</sup>Die Antidiskriminierungsberatung nach § 8 Abs. 2 koordiniert ein Netzwerk aus Beratungsstellen und Ansprechpersonen und ggf. weiteren relevanten Akteur\*innen der Universität, die mit Diskriminierung i.S. dieser Richtlinie befasst sind. <sup>2</sup>Das Netzwerk kommt zwei Mal pro Jahr zusammen. <sup>3</sup>Es dient der Zusammenführung von Erkenntnissen zu Diskriminierungen und Präventionsmaßnahmen und erarbeitet Hinweise zur Weiterentwicklung dieser Richtlinie.

(2) <sup>1</sup>Die Antidiskriminierungsberatung monitort die in dieser Richtlinie niedergelegten Verfahren. <sup>2</sup>Dafür übermittelt die AGG-Beschwerdestelle der Antidiskriminierungsberatung jeweils zum Jahresbeginn anonymisierte Daten zu den Beschwerden.

(3) Die Antidiskriminierungsberatung der Universität erstellt unter Einbezug der Hinweise des Netzwerks nach Abs. 1 und des Monitorings nach Abs. 2 einen jährlichen und im erforderlichen Umfang anonymisierten Tätigkeitsbericht.

(4) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität berichtet dem zuständigen Präsidiumsmitglied regelmäßig über die Umsetzung der Richtlinie. <sup>2</sup>Der Bericht ist Grundlage für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes.

### **§ 16 Inkrafttreten**

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft.

---