



ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE

beschlossen in der
423. Sitzung des Präsidiums am 05.06.2025
Zustimmung des Personalrats am 24.06.2025
AMBl. der Universität Osnabrück Nr. 04/2025 vom 24.07.2025, S. 563

INHALT:

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Begriffsbestimmungen	3
§ 3 Allgemeines Verbot	4
§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben.....	4
§ 5 Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention	5
§ 6 Beratung.....	5
§ 7 Beschwerdeverfahren	6
§ 8 Maßnahmen	6
§ 9 Inkrafttreten	6

Präambel

Die Universität Osnabrück ist bestrebt, einen sicheren, diskriminierungs- und gewaltfreien Studien-, Lehr- und Arbeitsort zu schaffen, an dem eine wertschätzende, respektvolle und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder und Angehörigen möglich ist. Hierzu fördert sie eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem und/oder gewalttätigem Verhalten. Sie setzt sich für den umfassenden Schutz von Betroffenen ein, der über die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinausgeht und unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis alle Universitätsmitglieder und -angehörigen schützt. Dabei gilt es, ein verbindliches Verfahren in Fällen von Diskriminierung an der Universität zu verankern. Als Vorbild für dieses Vorhaben dient die [Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt](#), durch die der Zugang zu einer vertraulichen Beratung sowie ein einheitliches Beschwerdeverfahren in Fällen von geschlechtsbasierter Gewalt institutionalisiert werden konnte.

Mit der vorliegenden Richtlinie betont die Universität Osnabrück nachdrücklich, dass sie jegliche Form von diskriminierendem und gewaltvollem Verhalten nicht duldet. Sie wirkt darauf hin, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs alle Angehörigen und Mitglieder sowie Besucher*innen und Nutzer*innen vor Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang geschützt werden. In diesem Zusammenhang erkennt sie das komplexe Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsmerkmale an, die sich in Form von intersektionaler Diskriminierung¹ äußern kann. Zweck dieser Richtlinie ist es, Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention sowie Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen. Täter*innen² sollen adäquat zur Verantwortung für ihre Handlungen gezogen werden, es soll ihnen gleichzeitig ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Osnabrück, deren Besucher*innen sowie Nutzer*innen universitärer Einrichtungen.
- (2) Diese Richtlinie gilt für alle Organisationseinheiten der Universität. Sie gilt auch für den dienstlichen Umgang außerhalb universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Diskriminierung bedeutet Benachteiligung, Herabsetzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht, sexueller Orientierung, kultureller oder sozialer Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Alter oder aufgrund rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen. Entscheidend hierbei ist das Vorliegen einer Diskriminierung, nicht ob diese den Handelnden bewusst war.
 - a) Eine unmittelbare Diskriminierung kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme offensichtlich eine objektivierbare, d.h. nachvollziehbare und nachprüfbare Ungleichbehandlung einer Person oder von Personengruppen zur Folge hat.
 - b) Eine mittelbare Diskriminierung kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme als neutral erscheint, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch nachweislich so auswirkt, dass die Angehörigen einer bestimmten Gruppe benachteiligt werden.

1 Mit dem Begriff der intersektionalen Diskriminierung ist eine Diskriminierungsform gemeint, die durch das spezifische Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen (z.B. Geschlecht und Behinderung) zustande kommt.

2 Mit dieser Bezeichnung sind Personen gemeint, die im Anschluss an das Beschwerdeverfahren als Verursachende von Diskriminierung etc. identifiziert wurden. Personen, bei denen eine Tat (noch) nicht nachgewiesen wurde, werden in dieser Richtlinie als beschuldigte Personen adressiert.

- (2) Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal 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) Mobbing definiert sich durch würdeverletzende Handlungen - wie etwa Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren - zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene(n) Person(en) von einer oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt und/oder direkt bzw. indirekt angegriffen wird.
- (4) Stalking ist das unbefugte, beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, sodass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird.
- (5) Die hier genannten Begriffsdefinitionen stellen keine abschließende Übersicht dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen.

§ 3 Allgemeines Verbot

Verhaltensweisen und Äußerungen, die unter die Begriffsbestimmungen nach § 2 fallen, sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Sie können aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen und auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben

- (1) Die Universität unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking innerhalb ihrer Einrichtungen.
- (2) Die Universität ergreift im Rahmen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit erforderliche Maßnahmen, um betroffene Personen zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Sie stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden kein Nachteil entsteht und hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor.
- (3) Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und Verwaltung sind gemeinsam verantwortlich für die Umsetzung entsprechender präventiver und sensibilisierender Maßnahmen gemäß §5 in allen Bereichen der Universität.
- (4) Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich:
 - a) Durch vorbildhaftes Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen tragen sie dazu bei, dass der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitglieder und Angehörigen geschützt wird.
 - b) Sie tragen dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse im Studium und am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.
 - c) Wird ihnen der Verdacht auf Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Stalking zugetragen, sollten sie eine einschlägige Beratungsinstanz nach § 6 Beratung hinzuziehen und im Einvernehmen mit der betroffenen Person geeignete Maßnahmen zum Schutz der*des Betroffenen ergreifen oder die*den nächst höhere*n Dienstvorgesetzte*n einbinden. Soweit rechtlich möglich, werden die Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben den Erstkontakt zu den betroffenen Personen vertraulich behandeln. Zudem darf das Vorgehen nach Satz 1 personalrechtlichen Verfahren nicht entgegenstehen.
- (5) Die Universität weist externe Dienstleistende auf diese Richtlinie hin.

§ 5 Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention

Zur Sensibilisierung und Prävention werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a) die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der Universität
- b) die Bereitstellung von Beratungsangeboten
- c) die Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben
- d) die Einbindung dieser Thematik in Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende
- e) die Bereitstellung von Informations- und Fortbildungsangeboten für Vertrauens- und Ombudspersonen
- f) die Bereitstellung von Informationsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit sowie Maßnahmen zum Empowerment, z.B. in Form von Austauschformaten, Seminaren, Workshops etc. zur Unterstützung und Selbstermächtigung von Betroffenen
- g) im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Ermittlung, Reduktion und Vorbeugung von Gefahrenquellen in universitären Anlagen und Gebäuden sowie die systematische Integration von Barrierefreiheit und Sicherheit (z.B. die Vermeidung von Angsträumen) in Baukonzepten der Universität.

§ 6 Beratung

- (1) Die Universität bietet eine freiwillige und vertrauliche Beratung für Betroffene und für deren Vertrauenspersonen, Personen in Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungspositionen sowie Zeug*innen an. Die Anonymität der Betroffenen und Ratsuchenden wird – soweit dies rechtlich möglich ist – gewahrt.
- (2) Im Beratungsgespräch wird über Handlungsmöglichkeiten, weitere (psychologische) Beratungsangebote sowie das Beschwerdeverfahren informiert.
- (3) Während der Beratung oder im Anschluss daran besteht für Betroffene kein Handlungsdruck. Sie entscheiden selbst, ob weitere Schritte eingeleitet werden sollen.
- (4) Mögliche Anlaufstellen für die Beratung sind:
 - a) die Antidiskriminierungsberatung im Gleichstellungsbüro
 - b) die*der Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung,
 - c) ein vom Personalrat benanntes Mitglied des Personalrates,
 - d) die Schwerbehindertenvertretung,
 - e) die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und/oder von ihr benannte Vertretungspersonen.
- (5) Die Berater*innen sind verpflichtet, vor ihrer Benennung an einer vom Gleichstellungsbüro koordinierten Qualifizierung zur Beratung teilzunehmen. Darüber hinaus haben sie Anspruch auf regelmäßige Supervision.
- (6) Nicht in (4) gelistete Stellen verweisen bei Erstkontakt mit Betroffenen an die qualifizierten Berater*innen und informieren Betroffene über diese Richtlinie.

§ 7 Beschwerdeverfahren

- (1) Sofern eine Beratung in Anspruch genommen wurde und sich die betroffene Person für die Einleitung eines Beschwerdeverfahrens entschieden hat, sind die in § 6 gelisteten Berater*innen zuständig für die Entgegennahme der Beschwerde. Die Beratung ist von der Ermittlung zu trennen, die Berater*innen stellen keine eigenen Sachverhaltsermittlungen an, sondern leiten die Beschwerde an den*die Präsident*in weiter. Wenn keine Beratung in Anspruch genommen wurde, können Betroffene ihre Beschwerde direkt an den*die Präsident*in richten. Diese*r informiert die jeweils für die Ermittlung zuständige Stelle.
- (2) Die jeweils zuständige Stelle ermittelt im Rahmen eines arbeits-, dienst- und/oder disziplinarrechtlichen oder hochschulrechtlichen Verfahrens den Sachverhalt von Amts wegen. Dies umfasst mindestens eine Anhörung der betroffenen Person sowie die Gelegenheit zur Stellungnahme der beschuldigten Person. Sämtliche Schritte der Ermittlungen sind schriftlich zu dokumentieren.
- (3) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden.
- (4) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche Verfolgung nicht aus.
- (5) Die zuständige Stelle kann zum Schutz der betroffenen Person in eilbedürftigen Fällen vorläufige Maßnahmen ergreifen.

§ 8 Maßnahmen

- (1) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von Verhaltensweisen und Äußerungen, die nach § 3 verboten sind, wird das Verfahren eingestellt.
- (2) Anderenfalls entscheidet die zuständige Stelle im Rahmen des Verfahrens nach § 7 Abs. 2 darüber, welche Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person zu ergreifen sind. Beispiele sind schriftliche oder mündliche Abmahnung, Ausschluss von Lehrveranstaltungen, Hausverbot, Erstattung einer Strafanzeige.
- (3) Eine Tat wird als besonders schwer eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

§ 9 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der Universität Osnabrück in Kraft.