



**Universität Stuttgart**

## **Amtliche Bekanntmachung Nr. 62/2022**

Herausgegeben im Auftrag des Rektorats der Universität Stuttgart

**Hochschulkommunikation**

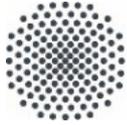
Keplerstraße 7  
70174 Stuttgart

Bettina Wind  
T 0711 685-82211  
hkom@uni-stuttgart.de  
www.uni-stuttgart.de

30.11.2022

### **Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

Vom 25. Oktober 2022



# **Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

**vom 25.10.2022**

**Aufgrund der §§ 4a Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 3 sowie § 16 Absatz 3 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Oktober 2021 (GBl. S. 941) geändert worden ist, hat das Rektorat am 25.10.2022 die folgenden Richtlinien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> beschlossen.**

## **Vorwort**

Die Universität Stuttgart fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigt die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie trägt insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von Status, Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Religion bzw. Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.

Sie verpflichtet sich zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen, wozu der Schutz vor jeglicher Form der Diskriminierung inklusive sexueller Belästigung und Gewalt zählen. Diskriminierung jeglicher Art kann die betroffenen Personen nicht nur maßgeblich in ihrer Leistung und freien Entwicklung einschränken, sondern auch schwerwiegende mentale und gesundheitliche Folgen haben. Diskriminierung jeglicher Art verstößt sowohl gegen die geltenden Gesetze als auch gegen den Code of Conduct der Universität Stuttgart, der das respektvolle Miteinander ihrer Mitglieder und Angehörigen definiert.

Die Universität Stuttgart nimmt damit ihre Verantwortung wahr, eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle sicher bewegen können und Respekt sowie Achtung den Umgang miteinander prägen. Sie verpflichtet sich, mit den unten genannten Maßnahmen gegen

---

<sup>1</sup> Wenn im Folgenden von sexueller Belästigung und Gewalt die Rede ist, ist sexualisierte Gewalt gemeint.

jedwedem Fall von Diskriminierung sowie sexueller Belästigung und Gewalt vorzugehen, die Betroffenen anzuhören, zu beraten und vor weiterer Diskriminierung zu schützen.

Diese Richtlinie soll über die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufklären, Betroffenen und Personen im Umfeld, aber auch Führungskräften und Ansprechpersonen die wesentlichen Handlungsschritte aufzeigen und das Verfahren im Fall einer Diskriminierung verbindlich regeln.

## **1. Was versteht man unter Diskriminierung?**

Unter Diskriminierung versteht man eine Benachteiligung von Menschen aufgrund eines gesetzlich geschützten Merkmals, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt. Hierbei geht es um Benachteiligungen aus Gründen der Rasse<sup>2</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (vgl. AGG §1).

Unterschieden werden folgende Formen:

- direkte/unmittelbare Benachteiligung,
- indirekte/mittelbare Benachteiligung,
- (sexuelle) Belästigung und Gewalt (näher erläutert unter 2.),
- Anweisung zur Benachteiligung,
- Mehrfachdiskriminierung.

Eine Diskriminierung auf Grund der oben genannten Merkmale kann sich auch in Form von Mobbing oder Bedrohung und Gewalt äußern.

Diskriminierung tritt im direkten persönlichen Umgang ebenso auf wie bei allen Formen der virtuellen Kommunikation. Zu letzterem zählen etwa Hatespeech und Nachstellungen online in Video- oder Audiokonferenzen, auf Lernplattformen und in Sozialen Netzwerken.

## **2. Sexuelle Belästigung und Gewalt**

Sexuelle Belästigung und Gewalt sind Formen von Diskriminierung und können in verschiedenen Ausprägungen zutage treten. Grundsätzlich handelt es sich dabei aber immer um Verhalten mit sexuellem Bezug, das als störend und unerwünscht empfunden wird.

Sexuelle Belästigung ist insofern von einer harmlosen Kontaktaufnahme oder einem Flirt zu unterscheiden, als bei letzteren Fällen keine der beteiligten Personen die Annäherung als unangenehm empfindet. Sexuell belästigendes Verhalten hingegen geht ausschließlich von der belästigenden Person aus, ist vonseiten der belästigten Person unerwünscht und stellt für sie eine Demütigung und Herabsetzung ihrer Würde dar.

Formen der sexuellen Belästigung können z.B. sein:

- sexistische Witze,
- aufdringliche, anzügliche oder herabwürdigende Fragen etwa zu Privat- oder Intimleben oder entsprechende Bemerkungen,
- anzügliches Starren, unerwünschter körperlicher Kontakt oder andere sexualisierte nonverbale Handlungen sowie Gesten oder Selbstberührungen,
- Zurschaustellung und Verbreitung von pornografischem Material,
- unerwünschte Geschenke, permanente unerwünschte Kontaktaufnahme, Auflauern und/oder unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,

---

<sup>2</sup> Der Begriff der Rasse, der kritisch diskutiert wird, wird in dieser Richtlinie verwendet, da er sich derzeit noch sowohl im Grundgesetz als auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz findet.

- das Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses oder Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen,
- Stalking,
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

Frauen, Männer und nonbinäre Personen können gleichermaßen von sexueller Belästigung betroffen sein. Sie finden daher in gleicher Weise Unterstützung und Beratung bei den jeweiligen Ansprechpersonen und Beratungsstellen.<sup>3</sup>

### **3. Umgang mit Diskriminierung sowie sexueller Belästigung und Gewalt**

Von diskriminierendem Verhalten sowie sexueller Belästigung und Gewalt Betroffene sollten sich so gut wie möglich dagegen zur Wehr setzen. Neben der direkten Auseinandersetzung mit der belästigenden Person sollten sie sich an die jeweiligen Ansprechpersonen und Beratungsstellen an der Universität wenden, damit ggf. die erforderlichen Maßnahmen gegen die beschuldigte Person ergriffen werden können. Dabei sind alle Ansprechpersonen und Beratungsstellen verpflichtet, jede Information strikt vertraulich zu behandeln.

Die Universität stellt ein elektronisches Beschwerdeportal zur Verfügung, das auch anonyme Beschwerden ermöglicht.

Zeuginnen und Zeugen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und Gewalt sollten der betroffenen Person zuhören, ihre Unterstützung anbieten, sie dazu ermutigen, sich zur Wehr zu setzen und mit der zuständigen Ansprechperson der Universität Kontakt aufzunehmen. Selbstverständlich können sich auch Zeuginnen und Zeugen einer Form von Diskriminierung oder Personen aus dem Umfeld Betroffener an die Ansprechpersonen wenden. Weitere Schritte sollten nur mit Zustimmung der betroffenen Person bzw. unter Wahrung ihrer Anonymität erfolgen.

Nach einem ersten vertraulichen Gespräch sind verschiedene Vorgehensweisen – sowohl auf informellem als auch auf formellem – Wege möglich.

### **4. Informelle Maßnahmen und/oder formelles Verfahren**

Betroffene haben das Recht, schriftlich oder mündlich Beschwerde bei einer der Ansprechpersonen zu erheben. Der im Internet eingestellte Fragenkatalog<sup>4</sup> kann als Basis für die strukturierte Schilderung eines Vorfalls herangezogen werden.

Anschließend versucht die Ansprechperson so weit wie möglich festzustellen, was vorgefallen ist. Hierfür hört sie die betroffene Person, die sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen kann, an und berät diese hinsichtlich eigener Schutzmaßnahmen sowie möglicher weiterer Vorgehensweisen. Dabei nimmt sie eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und entscheidet in Absprache mit der Beschwerde führenden Person über das weitere Verfahren, (vorerst) niedrigschwellige, eher informelle Schritte zu unternehmen oder ein formelles Verfahren einzuleiten.

Zu den niedrigschwelligen, eher informellen Schritten zählen Aktivitäten, bei denen die Anonymität der betroffenen Person gewahrt bleibt (Gespräch der Ansprechperson mit der beschuldigten Person), ein Gespräch zwischen der betroffenen und der beschuldigten

<sup>3</sup> <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/antidiskriminierung/>

<sup>4</sup> <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/antidiskriminierung/#id-88bc7d96>

Person im Beisein der Ansprechperson oder das Einbeziehen der oder des Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person.

Darüber hinaus prüft die Ansprechperson, ob über die oben erwähnten Maßnahmen hinaus im Rahmen eines formellen Verfahrens weitergehende Schritte durch die zuständigen Stellen der Universität erfolgen sollten.

Ein formelles Verfahren ist einzuleiten, wenn die Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls, einschließlich der Interessen der betroffenen Person und ggf. der Interessen der Universität, ein solches erfordern.

Im Falle von strafrechtlich relevanten Vorfällen wie Stalking, Vergewaltigung, Körperverletzung etc. ist zwingend ein formelles Verfahren einzuleiten.

Die Inhalte sämtlicher Gespräche, an denen die Ansprechperson der Universität infolge einer vorausgehenden Beschwerde teilnimmt, sind zu dokumentieren.

Kommt die Ansprechperson in Absprache mit der Beschwerde führenden Person zu dem Schluss, dass weitergehende Schritte und Maßnahmen im Rahmen eines formellen Verfahrens erfolgen sollten, so gibt die Ansprechperson das Verfahren durch eine schriftliche Information der Hochschulleitung an die innerhalb der Zentralen Verwaltung zuständige Stelle ab.

Im weiteren Verfahren ist der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die Unschuldsvermutung der beschuldigten Person und deren Verteidigungsrechte sind bis zur endgültigen Feststellung der Schuld in jeder Stufe des Verfahrens zu gewährleisten.

#### **5. Offizielle Ansprechpersonen der Universität in Fällen von Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen der nationalen Herkunft und aus religiösen bzw. weltanschaulichen Gründen sowie in Fällen sexueller Belästigung**

Die Universität Stuttgart bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die insbesondere für Fälle von Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität zuständig ist. Sie sind in dieser Funktion jeweils nicht an Weisungen gebunden. Die jeweilige Amtszeit beträgt zwei Jahre.

Bei Bekanntwerden eines Falles leiten die Ansprechpersonen das oben näher beschriebene Verfahren ein, wenn bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Interessen der betroffenen Person, ein solches geboten erscheint. Dabei ist die Weitergabe und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die die Ansprechpersonen im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeiten, an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Hochschule nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung zulässig (vgl. § 12 Absatz 4 Satz 3 LHG).

#### **6. Weitere offizielle Ansprechpersonen der Universität**

In weiteren Fällen von Diskriminierung stehen über die nach dem LHG vorgesehenen Ansprechpersonen zusätzliche offizielle Ansprechpersonen und Beauftragte zur Verfügung: <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/antidiskriminierung/>.

## **7. Verantwortung von Vorgesetzten und Lehrenden**

Alle Hochschulmitglieder, die in den Bereichen Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, im Falle einer schwerwiegenden Diskriminierung oder bei sexueller Belästigung und Gewalt in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich umgehend das Rektorat und die offiziellen Ansprechpersonen der Universität zu informieren.

Sofern die diskriminierte oder belästigte Person keine weitere Verfolgung wünscht, sollten die genannten Stellen ohne Namensnennung darüber informiert werden, dass es einen entsprechenden Vorfall gab und die betroffene Person keine weitere Verfolgung wünscht. Entsprechende Mitteilungen Dritter über Vorfälle schwerwiegender Diskriminierung sowie sexueller Belästigung und Gewalt und alle daraufhin erfolgten Schritte, Gespräche und/oder Maßnahmen sind durch die jeweilige offizielle Ansprechperson zu dokumentieren.

Um künftige Fälle von Diskriminierung aller Art zu vermeiden, sollten sich alle Hochschulmitglieder, insbesondere Führungskräfte, in diesem Bereich fortbilden und die vorhandenen Ressourcen (Leitfäden zum Umgang mit Diskriminierung für Betroffene, Personen im Umfeld und Führungskräfte; Leitfaden zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache; Anleitungen zu digitaler Barrierefreiheit etc.) verwenden.

## **8. Maßnahmen und Konsequenzen für diskriminierende oder belästigende Personen**

Die zuständigen Stellen der Universität werden nach Prüfung der Vorwürfe gegen die diskriminierende oder belästigende Person ggf. weitere Maßnahmen im formellen Verfahren einleiten.

Bei Studierenden entscheidet ein Ordnungsausschuss gemäß § 62 a Absatz 3 LHG, dem mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied aus der Gruppe der Studierenden der Hochschule angehören muss, über die Verhängung einer Ordnungsmaßnahme.

Je nach einschlägigen Bestimmungen sowie der arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person können bei weniger gravierenden Vorfällen insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen ergriffen werden:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- formelles Dienstgespräch mit der belästigenden Person.

Wenn die betroffene Person kein formelles Verfahren wünscht, kann sie ihre Beteiligung daran ablehnen oder sich vertreten lassen.

Generell dürfen weder der diskriminierten oder belästigten Person noch den Beschwerde führenden Vorgesetzten oder Lehrenden Nachteile aus dem formellen Verfahren entstehen. Gleiches gilt für alle beteiligten Zeuginnen und Zeugen.

Darüber hinaus werden, soweit nötig, Schutzmaßnahmen für die von Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffene Person bzw. für Zeuginnen und Zeugen eingeleitet; dazu gehört beispielsweise die räumliche und zeitliche Trennung von der diskriminierenden oder sexuell belästigenden Person.

Die Universitätsleitung stellt sicher, dass die erforderlichen Maßnahmen und Sanktionen gegen die diskriminierende oder belästigende Person ergriffen werden.

Je nach Funktion und Zugehörigkeitsverhältnis wird an der Universität Stuttgart insbesondere mit folgenden Maßnahmen und Konsequenzen gemäß den jeweils einschlägigen Vorschriften gegen diskriminierende oder belästigende Personen vorgegangen:

❖ **Beamtinnen und Beamte**, die sich einer schwerwiegenden Diskriminierung oder der sexuellen Belästigung oder Gewalt schuldig machen, begehen ein Dienstvergehen. Zur Aufklärung und Sanktionierung wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen nach sich ziehen kann:

- Verweis,
- Geldbuße,
- Kürzung der Bezüge,
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis,
- Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts.

❖ **Tarifbeschäftigte** werden mit folgenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen verwahrt bzw. sanktioniert:

- Ermahnung,
- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung.

❖ **Studierende** müssen mit folgenden Maßnahmen rechnen:

- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung (bis zu einem Semester),
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
- Hausverbot,
- Androhung der Exmatrikulation,
- Exmatrikulation.

#### ❖ **Strafanzeige**

Unbeschadet des Rechts der diskriminierten oder belästigten Person, eine Strafanzeige gegen die belästigende Person zu erstatten, kann auch die Universität eine solche Anzeige erstatten.

### 9. In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Stuttgart in Kraft.

Stuttgart, den 25. Oktober 2022

gez.  
Univ.-Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel  
Rektor

## **Anhang: Gesetzliche Grundlagen (Auszüge)**

### **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**

#### **Artikel 1**

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

[...]

#### **Artikel 2**

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

#### **Artikel 3**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

#### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

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

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

[...]

### **§ 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

[...]

### **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

### **§ 22 Beweislast**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

## **Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG)**

### **§ 4 a Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung**

(1) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; diese sind in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf

hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(2) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

[...]

## **§ 12 Datenschutz**

[...]

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte, die Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, die Ansprechperson für Antidiskriminierung und die oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter einschließlich der Stellvertreterinnen und Stellvertreter nach § 4 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 und Satz 2 Halbsatz 2 sind verpflichtet, auch innerhalb der Hochschule und über die Zeit ihrer Bestellung hinaus, Stillschweigen über die personenbezogenen Daten zu bewahren, die ihnen durch ihre Tätigkeit bekannt werden. Hierauf weist die Hochschule die Personen nach Satz 1 bei ihrer Bestellung oder zu Beginn ihrer Tätigkeit hin. Die Weitergabe und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die die Personen nach Satz 1 im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeiten, an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Hochschule ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung zulässig.

## **§ 62a Ordnungsverstöße, Ordnungsverfahren**

(1) Eine Studierende oder ein Studierender begeht einen Ordnungsverstoß, wenn sie oder er

1. durch Anwendung von Gewalt, durch Aufforderung zur Gewalt, durch Bedrohung mit Gewalt oder durch einen schwerwiegenden oder wiederholten Verstoß gegen eine rechtmäßige Anordnung im Rahmen des Hausrechts

- a) den bestimmungsgemäßen Betrieb einer Hochschuleinrichtung, die Tätigkeit eines Hochschulorgans, die Durchführung einer Hochschulveranstaltung oder in sonstiger Weise den Studienbetrieb beeinträchtigt, verhindert oder zu verhindern versucht oder
- b) ein Mitglied oder eine Angehörige oder einen Angehörigen der Hochschule in der Ausübung ihrer oder seiner Rechte oder Pflichten erheblich beeinträchtigt oder von dieser Ausübung abhält oder abzuhalten versucht,

2. wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat, die zu Lasten eines Mitglieds oder einer oder eines Angehörigen der Hochschule geschehen ist, rechtskräftig verurteilt worden ist und nach Art der Straftat eine Behinderung des Studiums oder der sonstigen Tätigkeit des Mitglieds oder der oder des Angehörigen droht,

3. im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 des AGG vorsätzlich die Würde einer anderen Person verletzt.

(2) Gegen Studierende, die einen Ordnungsverstoß nach Absatz 1 begangen haben, können Ordnungsmaßnahmen verhängt werden. Ordnungsmaßnahmen sind:

1. die Androhung der Exmatrikulation,
2. der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
3. der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
4. die Exmatrikulation.

(3) Über die Verhängung einer Ordnungsmaßnahme entscheidet ein Ordnungsausschuss, dem mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied aus der Gruppe der Studierenden der Hochschule angehören muss. Der Senat regelt das Nähere zur Zusammensetzung des Ordnungsausschusses und das Verfahren zur Verhängung einer Ordnungsmaßnahme durch Satzung, die der Genehmigung des Rektorats bedarf. Mit der Exmatrikulation ist eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festzusetzen, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an der Hochschule ausgeschlossen ist.

## **Hausordnung der Universität Stuttgart, 26.06.2016**

### **§ 4 Sicherheit und Ordnung**

(2) Jeder Gebäudenutzer hat sich so zu verhalten, dass andere nicht gestört oder belästigt werden. [...]

### **§ 8 Ahndung von Verstößen**

Bei Zuwiderhandlungen kann ein Hausverbot erteilt werden. Im Übrigen gilt das Allgemeine Straf- und Ordnungsrecht.