



**Richtlinie für fairen und respektvollen Umgang  
sowie den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz  
und Studienort School of Jewish Theology an der Universität Potsdam**

## **Präambel**

„Wer ist geehrt? Wer die Mitmenschen ehrt.“ (mAvot 4,1)

Die Mitglieder der School of Jewish Theology an der Universität Potsdam legen Wert darauf, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität, ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Körpers, einer Behinderung, sexueller Orientierung, ihrer Religion, Weltanschauung, politischen Gesinnung oder ihres beruflichen oder akademischem Status benachteiligt wird.

Innerhalb der School of Jewish Theology wird darum eine Kultur des Hinsehens gefördert, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. An diesem Arbeitsplatz bzw. Studienort soll auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden und Studierenden, insbesondere bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt werden.

Hierzu gehört vor allem, dass wahrgenommene Probleme angesprochen, Wege gemeinsamer Lösungen gesucht und besprochen sowie von Diskriminierung Betroffene umfassend unterstützt werden. An der School of Jewish Theology soll die Persönlichkeit jeder Einzelperson respektiert und deren Würde geachtet werden. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, werden nicht toleriert.

Mit dieser Richtlinie wird eine gemeinsame Selbstverpflichtung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Nachstellung (Stalking) und Mobbing vorzubeugen und für den Konfliktfall Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen zur Unterstützung von Betroffenen aufzuzeigen. Die Richtlinie dient dem Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung.

### **Erster Abschnitt:**

#### **Leitprinzipien und Definitionen**

##### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der School of Jewish Theology – Professor\*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende, wissenschaftliche Hilfskräfte, administrative Mitarbeitende und Studierende – sowie für alle Personen, die sich gastweise an der School of Jewish Theology aufhalten, wie zum Beispiel Gasthörer\*innen, Doktorand\*innen, Gastwissenschaftler\*innen, Privatdozent\*innen, Honorarprofessor\*innen, Lehrbeauftragte, Studierende, die Lehrveranstaltungen an der School of Jewish Theology besuchen und alle Angehörigen des Abraham Geiger Kollegs und Zacharias Frankel Colleges, die Tätigkeiten an der School of Jewish Theology ausüben.
- (2) Sie dient auch der Unterstützung der unter Satz 1 genannten Personengruppen, wenn diese auf dem Hochschulgelände der Universität Potsdam von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, Nachstellung oder Mobbing durch Dritte betroffen sind.

## **§ 2 Leitprinzipien**

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernehmen die Mitglieder der School of Jewish Theology die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller unter § 1 Satz 1 genannten Personen unabhängig von geschlechtlicher Identität, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Körper, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, politischer Gesinnung oder beruflichem oder akademischem Status respektiert und geschützt werden.
- (2) Alle unter § 1 Satz 1 genannten Personen verpflichten sich, dazu beizutragen, dass die School of Jewish Theology ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.
- (3) Insbesondere Mitglieder der School of Jewish Theology mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtem Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie entgegenzutreten.
- (4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Nachstellung oder Mobbing zu berichten, sich bei einer der Anlaufstellen der Universität Potsdam beraten zu lassen und ggf. Beschwerde einzureichen. Siehe § 9–11.
- (5) Unbeteiligte sind aufgefordert, nicht wegzuschauen, wenn sie Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Nachstellung oder Mobbing beobachten, sondern den Betroffenen ihre Hilfe anzubieten und sie bei der Problemlösung zu unterstützen.
- (6) Betroffenen sowie unbeteiligten Zeug\*innen, die Vorfälle melden, wird versichert, dass ihnen, gemäß des Maßregelungsverbots des AGG § 16, daraus keinerlei Nachteile erwachsen.

## **§ 3 Verbot von und Schutz vor Benachteiligung**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die Benachteiligung von Beschäftigten aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (AGG § 7). Es verpflichtet zudem Arbeitgeber\*innen, Maßnahmen zum Schutz vor entsprechender Benachteiligung zu treffen (AGG § 12).

## **§ 4 Begriffsbestimmungen**

Die hier genannten Definitionen stellen keinen abschließenden Katalog dar, sollen aber möglichst umfangreich dafür sensibilisieren, durch welche Handlungen Menschen diskriminiert, belästigt etc. werden. Als besonders schwerwiegend wird es angesehen, wenn Diskriminierung, sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt, Nachstellung oder Mobbing von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgeht und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet ist.

## 1. Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines unter § 2 Satz 1 genannten Merkmals eine Benachteiligung oder persönlichkeitsverletzende Behandlung erfährt. Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

## 2. Mehrfachdiskriminierung

Da menschliche Identität und Erfahrung sich aus den unter § 2 Satz 1 genannten Merkmalen zusammensetzt, kommen oft komplexere, vielschichtige Diskriminierungsmuster zum Tragen. Demnach können Personen aus mehreren separaten Gründen, aber auch aus mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert werden. Beispielsweise ist sexualisierte und rassistische Gewalt in der Lebenserfahrung vieler Menschen miteinander verknüpft. Eine fehlende Sensibilität gegenüber Mehrfachdiskriminierung hat zur Folge, dass Diskriminierungskategorien hierarchisiert und Betroffene vorrangig in jenen Kontext eingeordnet werden, in welchem sie eine privilegierte Position genießen (vgl. bukof Handreichung „Mehrfachdiskriminierungen und SDG im Kontext Hochschule“).

## 3. Sexualisierte oder rassistisch, religiös oder politisch motivierte Belästigung und Gewalt

sind beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- a) Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen, rassistischen oder religiös bzw. politisch diskriminierenden Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
- b) sexistische, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Schmierereien,
- c) Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen, rassistischen oder sonstigen diskriminierenden Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen des Instituts bzw. der Hochschule,
- d) sexistische, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- e) unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- f) sexuell anzügliche, rassistische oder religiös bzw. politisch diskriminierende Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- g) unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
- h) Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- i) Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- j) körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

## 4. Nachstellung

Nachstellung, auch als "Stalking" bekannt, bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Auflauern oder Belästigen eines Menschen, so dass dessen Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar dessen empfundene Sicherheit bedroht werden (vgl. StGB § 238). Nachstellung zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen:

- a) Telefonanrufe, SMS und Kontakt über andere Messenger-Dienste, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten,

- b) „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke,
- c) Bestellungen von Warensendungen im Namen der betroffenen Person,
- d) Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt,
- e) Falschbeschuldigungen, zum Beispiel gegenüber dem\*der Arbeitgeber\*in,
- f) Ausfragen des Bekanntenkreises,
- g) Sachbeschädigungen,
- h) Beleidigungen, Verleumdungen,
- i) Bedrohungen, Nötigungen.

## 5. Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- bzw. Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden. Diese Handlungen können auch über digitale Medien verübt werden. Mobbing kann sich u. a. in folgenden verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- a) Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte bzw. Studierende,
- b) systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- c) Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen,
- d) Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben,
- e) Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- f) Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen,
- g) absichtliches Herbeiführen von Stress,
- h) Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt.

## **§ 5 Grundsätze**

- (1) Benachteiligungen i. S. des § 4 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar und können zudem arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichtverletzungen darstellen oder auch Strafrechtstatbestände erfüllen.
- (2) Das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) § 15 Satz 1 stuft die vorsätzliche Anwendung oder Androhung von Gewalt bzw. Aufforderung zur Gewalt durch Studierende als Ordnungsverstoß ein, wenn dabei Betriebsabläufe der Hochschule (z. B. Lehrveranstaltungen) behindert oder Hochschulangehörige von ihren Rechten und Pflichten abgehalten werden (sollen). Als Konsequenz können Ordnungsmaßnahmen, bis hin zum Ausschluss aus Lehrveranstaltungen oder der Exmatrikulation verhängt werden (BbgHG § 15 Satz 2).
- (3) Verstöße gegen die Leitprinzipien können bei Interesse der betroffenen Person/en, auf Wunsch auch anonymisiert, jederzeit bspw. im Kreise einer Statusgruppe oder im Rahmen institutsinterner Sitzungen zur Sprache gebracht werden. Insbesondere sind alle der unter

§ 1 Satz 1 genannten Personen dazu angehalten, auf diskriminierenden Sprachgebrauch innerhalb der School of Jewish Theology hinzuweisen und einander diesbezüglich zu sensibilisieren.

- (4) Unabhängig von den unter Satz 3 genannten institutsinternen Maßnahmen werden Betroffene bei der Wahrnehmung von Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren umfänglich unterstützt.

## **Zweiter Abschnitt:**

### **Prävention**

#### **§ 6**

#### **Pflichten der Institutsleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben**

- (1) Die School of Jewish Theology hat die Pflicht, die unter § 1 Satz 1 genannten Personen aus den unter § 2 Satz 1 genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen (AGG § 7). Sie ist zudem verpflichtet, diese vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Beschäftigte, Studierende oder sonstige Dritte innerhalb der School of Jewish Theology zu schützen (AGG § 12).
- (2) Die School of Jewish Theology verpflichtet sich des Weiteren, in Abstimmung mit Betroffenen, Personen, die nachweislich gegen die unter § 2 formulierten Leitprinzipien verstoßen mit ihrem Fehlverhalten zu konfrontieren und Betroffene im Falle eines Beschwerdeverfahrens zu unterstützen.
- (3) Die School of Jewish Theology trägt dafür Sorge, dass von Diskriminierung Betroffenen sowie Zeug\*innen und insbesondere Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot, vgl. AGG § 16).
- (4) Mitglieder der School of Jewish Theology mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung verpflichten sich,
- a) durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,
  - b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
  - c) Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Nachstellung nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen, auch unter Inanspruchnahme der zuständigen Anlaufstellen der Hochschule.
  - d) Im Falle der Nichtbeachtung von a) bis c) sind sie von der Institutsleitung bzw. dem oder der nächsthöheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

## **§ 7 Maßnahmen zur Prävention**

- (1) Die Mitglieder der School of Jewish Theology verpflichten sich zu folgenden Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Mobbing sowie Nachstellung:
  - a) Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung der „Richtlinie für fairen und respektvollen Umgang sowie den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und Studienort School of Jewish Theology an der Universität Potsdam“ durch alle unter § 1 Satz 1 genannten Personen,
  - b) Aufnahme dieser selbstverpflichtenden Richtlinie in die Institutssatzung,
  - c) Veröffentlichung dieser selbstverpflichtenden Richtlinie auf der Homepage der School of Jewish Theology,
  - d) aktualisierte Visualisierung von Kernpunkten der Richtlinie bzw. zur Sensibilisierung deren Thematik im Institutsgebäude, einschließlich aktueller Kontaktdaten von Beratungsstellen der Universität Potsdam,
  - e) regelmäßige, mindestens jährliche, Überprüfung der Kenntnis und Einhaltung der selbstverpflichtenden Richtlinie und bei Bedarf erneute Information, Sensibilisierung oder Schulung der unter § 1 Satz 1 genannten Personen sowie Aktualisierung der Richtlinie durch den Institutsrat der School of Jewish Theology.
  
- (2) Zum generellen Schutz der unter § 1 Satz 1 genannten Personen werden diese über das allgemeine Sicherheitskonzept der School of Jewish Theology informiert bzw. regelmäßig geschult.

### **Dritter Abschnitt:**

#### **Beschwerdeverfahren**

## **§ 8 Grundsätzliches**

Ein Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nichtförmliches Verfahren) und der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren).

## **§ 9 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren**

- (1) Dem in § 1 Satz 1 genannten Personenkreis stehen an der Universität Potsdam verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen über eigene Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Nachstellung und Mobbing zur Verfügung (Satz 3). Die Beratungsstellen unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde (vgl. § 11). Dazu gehört auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die Beschwerdestelle (§ 10) niederzuschreiben, sofern die beschwerdeführende Person dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren wird hier in § 11 erläutert.

- (2) Alle Beratungsgespräche nach Satz 1 werden absolut vertraulich behandelt, es sei denn, die Gesprächspartner\*innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte.
- (3) Folgende Beratungsstellen stehen Betroffenen zur Verfügung:
- a) Zentrale und Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam,
  - b) Ombudsperson gem. Art. 19 der Grundordnung der Universität Potsdam (zur Moderation in Konflikt- und Streitfällen),
  - c) Personalvertretung der Universität Potsdam,
  - d) Schwerbehindertenvertretung für Beschäftigte der Universität Potsdam,
  - e) Dezernat für Rechts- und Personalangelegenheiten der Universität Potsdam,
  - f) Psychologische Beratung für Studierende der Universität Potsdam,
  - g) Beratung für Studierende der Universität Potsdam mit gesundheitlicher Beeinträchtigung / Behinderung,
  - h) Referat Geschlechterpolitik des AStA der Universität Potsdam,
  - i) Referat Antirassismus des AStA der Universität Potsdam.

## **§ 10 Beschwerdestelle**

Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG ist das Personal- und Rechtsdezernat der Universität Potsdam (D3). Dieses befindet sich am Campus Neues Palais im Haus 3. Zuständige\*r Ansprechpartner\*in ist hier die Dezernatsleitung sowie deren Stellvertretung.

## **§ 11 Beschwerdeverfahren**

- (1) Die Universität Potsdam ist gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, wenn diese von Arbeitgeber\*innen, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aufgrund „der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG) eine Benachteiligung erfahren.
- (2) Das AGG erstreckt sich in der vorliegenden Fassung nur auf Beschäftigte, nicht jedoch auf Studierende. Die Universität Potsdam wird daher mit Inkrafttreten des neuen Hochschulvertrages (unterzeichnet am 21. März 2019) innerhalb von 2 Jahren eine hochschulweite Strategie zum Schutz vor Diskriminierungen erarbeiten. Teil dieser Strategie wird auch eine Richtlinie sein, die die Diskriminierungsverbote des AGG aufgreift und in der Folge für alle Hochschulangehörigen gilt. Bis zu dieser Umsetzung bieten die in § 9 Satz 3 genannten Anlauf- und Beratungsstellen für Studierende eine Unterstützungsmöglichkeit.
- (3) Einer offiziellen Beschwerde geht i. d. R. eine Beratung voraus. Betroffene sollten dafür die in § 9 Satz 3 genannten Anlauf- und Beratungsstellen nutzen. Auf Wunsch unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten Betroffene bei einem Beschwerdeverfahren.

- (4) Die in § 10 genannte Beschwerdestelle muss die vorliegende Beschwerde gemäß § 13 AGG prüfen und das Ergebnis der\*dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitteilen (sog. Beschwerderecht).
- (5) In der Folge sind gemäß § 14 AGG geeignete Maßnahmen seitens der Arbeitgeber\*innen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung zu treffen. Unterbleibt dies seitens der Arbeitgeber\*innen bzw. zeigen sich die Maßnahmen als offensichtlich ungeeignet, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, sofern dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 273 BGB bleibt unberührt) (sog. Leistungsverweigerungsrecht).

## **§ 12 In-Kraft-Treten**

Diese selbstverpflichtende Richtlinie wird auf der Homepage der School of Jewish Theology veröffentlicht und allen unter § 1 Satz 1 genannten Personen ausgehändigt. Sie tritt am Tag nach der Annahme durch den Institutsrat der School of Jewish Theology in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Institutsrats vom 29.04.2020.