

Beschwerdestelle

gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Wie funktioniert sie?

Erstberatung

durch Vertrauenspersonen
vertraulich und nicht dokumentiert!
(außer bei Straftat)

Beschwerde und Beschwerdeweg

a) Ermittlung des Sachverhalts

- Detaillierte Dokumentation des Vorfalls
- Es wird geklärt, ob es bestimmter Sofortmaßnahmen bedarf, etwa zur Sicherung von Beweisen oder zum persönlichen Schutz der beschwerdeführenden Person.
- Im Anschluss findet eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts statt, durch Befragung aller Beteiligten sowie Sichtung von Dokumenten, E-Mails etc.
- Der / die beschuldigte Person (Beschwerdegegner:in) darf sich zu dem Vorfall äußern. Eventuell sind Zeugen zu befragen.

Mögliches Ergebnis 1

- Kein weiterer Handlungsbedarf: Gemäß der im Laufe des Gesprächs getroffenen Einschätzung ist der Vorfall für die betroffene Person erledigt.
- Es wird keine offizielle Beschwerde eingereicht!
- Die Vertrauensperson vermittelt bei Bedarf externe Beratungsangebote.

b) Prüfung und Bewertung

- Die beschwerdeführende Person wird über das Ergebnis informiert werden. Der / die Beschwerdegegner:in wird auch unterrichtet.
- Im Falle von Mitarbeitenden wird zusätzlich die jeweilige Bereich- oder Fachbereichsleitung informiert.
- Im Falle von Studierenden werden der / die Dekan:in sowie die Studiengangsleitung zusätzlich informiert.

Mögliches Ergebnis 2

- Die oder der Betroffene entscheidet sich, eine offizielle Beschwerde einzureichen (siehe Beschwerde und Beschwerdeweg).
- Mitarbeitende reichen ihre Beschwerde beim Rektor ein.
- Studierende reichen ihre Beschwerde beim Prorektorat ein.
- Die Vertrauensperson kann die Betroffenen auf Wunsch begleiten.

c) Maßnahmen und Evaluation

- Wird nach Prüfung und Bewertung des Vorfalls festgestellt, dass eine Diskriminierung oder Belästigung vorliegt, werden Maßnahmen zur sofortigen Abhilfe ergriffen (siehe den in der Antidiskriminierungsrichtlinie aufgeführten Maßnahmenkatalog).
- Die getroffenen Maßnahmen zur Abhilfe einer Benachteiligung oder Belästigung sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Denn der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, seine Beschäftigten dauerhaft zu schützen.