

Richtlinie
zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten
an der
Bucerius Law School
- Hochschule für Rechtswissenschaft -
vom 22. Juni 2022

Inhalt

Präambel	1
§ 1 – Ziel der Richtlinie	2
§ 2 – Geltungsbereich	2
§ 3 – Begriffsbestimmung	3
§ 4 – Ansprechpersonen und präventive Maßnahmen	3
§ 5 – Verantwortliche Personen und Verfahren	4
§ 6 – Maßnahmen nach Feststellung diskriminierenden Verhaltens	5
§ 7 – Änderungen und Bekanntmachung	5
§ 8 – Inkrafttreten	5

Präambel

Die Bucerius Law School versteht sich als vertrauensvolle Gemeinschaft der Lernenden und Lehrenden. Ihre Grundwerte sind Respekt und Vertrauen. Die Bucerius Law School verurteilt daher jede Form von sexuellem Fehlverhalten, körperlicher und psychischer Gewalt, Mobbing und Diskriminierung. Die Mitglieder der Hochschule sowie alle von dieser Richtlinie erfassten Personen sind zu einem respektvollen Umgang miteinander verpflichtet. Sie achten die Selbstbestimmung und die Würde aller mit unserer Hochschule in Kontakt tretenden Personen. Diese Richtlinie konkretisiert den Verhaltenskodex der Bucerius Law School in Bezug auf diskriminierendes Verhalten. Durch eine klare und vorhersehbare Regelung des Umgangs mit diskriminierendem Verhalten sollen bestehende Hemmschwellen, sich an die zuständigen Personen in der Hochschule zu wenden, für betroffene Personen abgebaut werden. Darüber hinaus soll die Richtlinie ein präventiv wirkendes Zeichen gegen jegliche Form der Diskriminierung setzen.

§ 1 – Ziel der Richtlinie

¹Ziel dieser Richtlinie ist es, einen Beitrag dazu zu leisten, diskriminierendes Verhalten zu verhindern. ²Sie soll das Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten und seine negativen Auswirkungen auf das Individuum, den Hochschulbetrieb und unser Zusammenleben auf dem Campus der Bucerius Law School schärfen.³Diese Richtlinie soll betroffene Personen dazu ermutigen, Fehlverhalten nicht hinzunehmen, sondern sich aktiv gegen jegliche Form diskriminierendes Verhaltens zu wehren, indem sie ein vorhersehbares Verfahren schafft.

§ 2 – Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für die Mitglieder der Bucerius Law School im Sinne des § 7 der Hochschulsatzung¹, die Mitarbeiter*innen der Bucerius Education GmbH, Lehrbeauftragte, Teilnehmende an Veranstaltungen und Gäste der Bucerius Law School.
- (2) Die Richtlinie findet Anwendung auf Vorfälle auf dem Campus der Bucerius Law School sowie auf Vorfälle, die sich im Rahmen einer auswärtigen Veranstaltung mit Bezug zur Hochschule ereignet haben, zum Beispiel Seminare, Klausurtagungen, Exkursionen, Lerngruppen und Kennenlernwochenenden der Studienanfänger*innen im 1. Trimester, Hochschulball, Veranstaltungen im Rahmen von studentischen Hochschulinitiativen.
- (3) Diese Richtlinie findet Anwendung auf Benachteiligungen insbesondere aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

¹ § 7 – Mitgliedschaft: „Mitglieder der Bucerius Law School sind a) die Präsidentin/der Präsident, b) die Vizepräsidentin/der Vizepräsident, c) die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer, d) das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal, welches folgende Personengruppen einschließt: die Professorinnen und Professoren, untergliedert in die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Assistentinnen und Assistenten, die akademischen Leiterinnen/Leiter der Graduiertenstudiengänge, e) die Privatdozentinnen und Privatdozenten gemäß § 22, f) die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, g) die immatrikulierten Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden gemäß § 23, h) die Professorinnen und Professoren gemäß § 17 Abs. 1 Hamburgisches Hochschulgesetz, i) die pensionierten oder emeritierten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, j) die Habilitandinnen und Habilitanden gemäß § 21.“

§ 3 – Begriffsbestimmung

- (1) Diskriminierendes Verhalten im Sinne dieser Richtlinie umfasst Handlungen und Unterlassungen, die eine Benachteiligung in den folgenden Bereichen hervorrufen:
1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Absatz 3 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 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
 2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrales Verhalten Personen wegen eines in § 2 Absatz 3 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kann.
 3. Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Absatz 3 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. Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 Absatz 3 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 2 Absatz 3 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.
- (2) Eine Person ist im Sinne dieser Richtlinie betroffen, wenn sie durch diskriminierendes Verhalten im Sinne des Absatz 1 benachteiligt oder herabgewürdigt wird.

§ 4 – Ansprechpersonen und präventive Maßnahmen

- (1) ¹Die Hochschulleitung sorgt dafür, dass Erstansprechpersonen, eine externe Vertrauensperson und die Ombudspersonen, die gemäß dem Verhaltenskodex eingesetzt worden sind, als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. ²Bei der Zusammenstellung der verantwortlichen Personen achtet die Hochschulleitung auf möglichst vielfältige Erfahrungshintergründe.
- (2) ¹Die Hochschulleitung stellt sicher, dass die Mitglieder der Hochschule über diese für die Meldung diskriminierenden Verhaltens verantwortlichen Personen informiert werden. ²Die Hochschulleitung organisiert Informations- und Schulungsveranstaltungen für die Mitglieder der Hochschule und legt ihnen die Teilnahme nahe. ³Für Studienanfänger*innen findet im Rahmen des Propädeutikums eine verpflichtende Veranstaltung statt.

§ 5 – Verantwortliche Personen und Verfahren

- (1) ¹Betroffene Personen werden ermutigt, sich nach ihrer Wahl an die nach § 4 Absatz 1 verantwortlichen Personen zu wenden. ²Alle Gespräche mit den nach § 4 Absatz 1 verantwortlichen Personen sind vertraulich. ³Auch zwischen den in § 4 Absatz 1 genannten Personen findet ohne ausdrückliche Aufforderung der betroffenen Person kein Austausch statt.
- (2) ¹Die Erstansprechpersonen gehören dem Professorium, dem akademischen Mittelbau und der Hochschulverwaltung an und stehen als Anlaufstellen zur Verfügung. ²Die Aufgabe der Erstansprechperson besteht ausschließlich darin, den Erstkontakt für die betroffene Person zu erleichtern und diese auf Wunsch an die externe Vertrauens- und/oder die Ombudspersonen weiterzuvermitteln.
- (3) ¹Die externen Vertrauenspersonen gewährleisten als Expert*innen im Umgang mit diskriminierendem Verhalten eine erste psychologische Betreuung der betroffenen Person. ²Sie sind ausschließlich für die Betreuung der betroffenen Person zuständig und allein ihren Interessen verpflichtet. ³Sie werden nicht im Rahmen der hochschulinternen Aufarbeitung des Vorfalls tätig.
- (4) ¹Die Ombudspersonen sind für die hochschulinterne Aufarbeitung eines Vorfalls zuständig. ²Sofern sich in dem Gespräch mit der betroffenen Person der Verdacht diskriminierendes Verhaltens erhärtet, sucht die Ombudsperson mit Zustimmung der betroffenen Person das Gespräch mit der beschuldigten Person und räumt ihr die Möglichkeit ein, sich zu den Vorwürfen zu äußern. ³Auf Wunsch der betroffenen und mit Zustimmung der beschuldigten Person können gemeinsame Gespräche stattfinden. ⁴Die Erkenntnisse aus den Gesprächen mit den Beteiligten sind zu dokumentieren, um gegebenenfalls der Hochschulleitung übermittelt werden zu können.
- (5) ¹Die Ombudspersonen gehen auch Hinweisen Dritter auf diskriminierendes Verhalten nach. ²Werden Hinweise an die Ombudspersonen herangetragen, wenden diese sich an die vermeintlich betroffene Person und bieten ihr die nach dieser Richtlinie vorgesehenen Möglichkeiten an.
- (6) Für Mitarbeitende steht der Betriebsrat als weitere Ansprechstelle zur Verfügung.

§ 6 – Maßnahmen nach Feststellung diskriminierenden Verhaltens

- (1) ¹Stellt die angerufene Ombudsperson diskriminierendes Verhalten fest, leitet sie ihre Erkenntnisse nach Rücksprache mit der betroffenen Person an die Hochschulleitung weiter. ²Die Hochschulleitung gibt der beschuldigten Person Gelegenheit zu erneuter Stellungnahme und ergreift nach pflichtgemäßem Ermessen verhältnismäßige Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person. ³Neben den gesetzlichen Regelungen bilden Grundlage für verhältnismäßige Maßnahmen insbesondere der Arbeits- oder Studienvertrag sowie die Hochschulsatzung.
- (2) ¹Verhältnismäßige Maßnahmen sind solche, die im Einzelfall eine geeignete, erforderliche und angemessene Reaktion auf den Vorfall darstellen. ²Bei der Auswahl der Maßnahme sind insbesondere die Schwere des Verhaltens, die Auswirkungen auf die betroffene Person und früheres Verhalten der beschuldigten Person zu berücksichtigen.
- (3) Verhältnismäßige Maßnahmen können sein:
 - eine schriftliche oder mündliche Ermahnung, Verwarnung oder Abmahnung,
 - eine Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
 - ein zeitweiliger Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen bzw. ein zeitweiliges Hausverbot;
 - ein Ausschluss von (Lehr-)Veranstaltungen,
 - eine Exmatrikulation / die Kündigung des Studien- oder Arbeitsvertrags.

§ 7 – Änderungen und Bekanntmachung

¹Diese Richtlinie wird durch den Senat erlassen und geändert. ²Sie ist hochschulöffentlich bekannt zu machen.

§ 8 – Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 22. Juni 2022 in Kraft.