



**Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von
Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)
und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)**

Übersicht

Präambel.....	1
§ 1 Ziele der Richtlinie	1
§ 2 Anwendungsbereich	1
§ 3 Begriffsbestimmung.....	2
§ 4 Grundsätze.....	3
§ 5 Beschwerderechte	3
§ 6 Anlauf- und Beratungsstellen	4
§ 7 Beschwerdeverfahren.....	6
§ 8 Konsequenzen, Sanktionen und Regress.....	7
§ 9 Präventionsmaßnahmen	8
§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz	8
§ 11 Inkrafttreten und Bekanntmachung	9

Präambel

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und das Universitätsklinikum Erlangen (UKER) setzen sich für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung als wesentlichen Bestandteil zur Realisierung von Chancengleichheit ein. In diesem Bewusstsein verpflichten sich die FAU und das UKER, ein Studien-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Alters, einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder der Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder belästigt wird. Die FAU und das UKER missbilligen neben den genannten Diskriminierungsmerkmalen zudem Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status. Die FAU und das UKER fördern eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert. Sie ergreifen Maßnahmen zum Schutz sowie zur Prävention vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Jedes Fehlverhalten verfolgen sie konsequent. Hierzu erlassen die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand die folgende Richtlinie.

§ 1 Ziele der Richtlinie

Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER. Sie informiert über Rechte und Pflichten und benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen. Sie regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde und legt einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der FAU und des UKER und für eingeschriebene Studierende der FAU. Sie gilt auch für externe Personen, die in diese beiden Institutionen weitgehend integriert sind, wie Praktikantinnen und Praktikanten, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, Hospitierende, Seminarteilnehmende, Promovierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Personen im Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren. Die Richtlinie gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen sowie für Beschäftigte von Fremdfirmen, die für die FAU und das UKER tätig sind.
- (2) Diese Richtlinie findet Anwendung in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.
- (3) Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der FAU und des UKER (z. B. auch Anmietungen und Liegenschaften) sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der FAU und des UKER sowie bei universitätsbezogenen bzw. klinikumsbezogenen Funktionsausübungen.

§ 3 Begriffsbestimmung

Diskriminierung

- (1) Eine Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals oder mehrerer schützenswerter Merkmale. Schützenswerte Merkmale sind nach § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibung, das Alter, eine Behinderung oder chronische Erkrankung, die sexuelle Orientierung oder die Religion oder Weltanschauung. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, unabhängig vom Motiv oder vom Vorliegen eines Vorsatzes. Auch Gedankenlosigkeit oder eine bislang gelebte Vorgehensweise (z. B. allgemeine Verwaltungspraxis) kann eine solche Diskriminierung zur Folge haben.
- (2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer und mehrerer in Absatz 1 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.
- (4) Eine Diskriminierung nach Abs. 1 bis 3 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Belästigung

- (5) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der in Absatz 1 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung

- (6) Eine sexuelle Belästigung ist, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Sexuelle Belästigung kann sich auf verschiedene Weise ausdrücken. Dazu gehören:
 - fotografische Darstellungen oder verbale Äußerungen mit sexuellem Inhalt,
 - sexistische oder sexuell anzügliche Werbung,
 - sexistische oder sexualisierte Kommunikation jeglicher Art, wie sexuell motiviertes Anstarren, abwertende geschlechterstereotype Darstellungen, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,

- unerwünschter, unnötiger Körperkontakt,
- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche,
- sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z. B. Nötigung, Stalking sowie Anwendung von psychischer und/oder körperlicher Gewalt.

§ 4 Grundsätze

- (1) Die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand sorgen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld und fordern alle Beschäftigten und Mitglieder dazu auf, konstruktiv daran mitzuwirken. Sie missbilligen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Dies gilt insbesondere für Fälle von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Arbeits-, Ausbildungs-, oder Studienplatz gegen nachgeordnete oder abhängige Personen und/oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben. Die Universitätsleitung und der Klinikumsvorstand gewährleisten mit dieser Richtlinie und dem Ergreifen von Präventions- und Sanktionsmaßnahmen den Schutz der genannten Personen vor entsprechenden Verhaltensweisen.
- (2) Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. Sie schützen in ihrem Bereich vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Prävention. Wenn den in Satz 1 genannten Personen von Betroffenen Vorfälle gemeldet werden, sollte ein weiteres Vorgehen zur Unterbindung der diskriminierenden, belästigenden bzw. sexuell belästigenden Handlungen weitgehend im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Ebenso klären die in Satz 1 genannten Personen die Betroffenen über ihr Recht zur Inanspruchnahme von Beratungsleistungen nach § 6 sowie über die Möglichkeit der Beschwerde im förmlichen Verfahren nach § 7 auf. Die in Satz 1 genannten Personen können sich ihrerseits ebenso von den Anlauf- und Beratungsstellen (vgl. § 6) sowie der Beschwerdestelle der FAU bzw. des UKER (vgl. § 7) beraten lassen.
- (3) Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei einer Lösungsfindung zu unterstützen.
- (4) Alle in § 2 Absatz 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die FAU und das UKER von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Chancengleichheit geprägte Arbeits-, Ausbildungs- und Studienorte sind und bleiben.

§ 5 Beschwerderechte

Jede Person gemäß § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie, die sich diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, hat das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzureichen (vgl. § 7). Von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die FAU und das UKER tragen dafür Sorge, dass ihnen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine Nachteile entstehen.

§ 6 Anlauf- und Beratungsstellen

- (1) Jede Person gemäß § 2 Absatz 1, die sich diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich für eine vertrauliche Beratung und Unterstützung an eine Anlauf- und Beratungsstelle sowie Interessensvertretung der FAU bzw. des UKER wenden:

FAU

Studierende

- Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte
- Büro für Gender und Diversity
- Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerkes
- Studierendenvertretung / Referat gegen Diskriminierung und Rassismus (AntiDisRa) / Referat Queer (Verweisberatung)
- Referat S - International: Beratung internationale Studierende
- Beauftragte/-r für behinderte und chronisch kranke Studierende
- Betriebsärztlicher Dienst (Medizinische Fakultät)
- Familienservice

Wissenschaftliches Personal oder wissenschaftlich tätige Personen

- Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte
- Büro für Gender und Diversity
- Personalrat
- Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Referat S - International: Welcome Centre für Internationale Doktoranden und Wissenschaftler
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r der FAU
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

Nichtwissenschaftliches Personal

- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Konfliktberatungsstelle FAU
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r der FAU
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

UKER

Wissenschaftliches Personal

- Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r des UKER
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

Nichtwissenschaftliches Personal des Universitätsklinikums

- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte/-r des UKER
- Betriebsärztlicher Dienst
- Familienservice

- (2) Die Anlauf- und Beratungsstellen der FAU und des UKER leisten eine grundlegende vertrauliche Erst- und Verweisberatung.¹ Sie klären das Beratungsanliegen und den Beratungsbedarf der von Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung betroffenen Personen und leisten ein lösungsorientiertes Erstberatungsgespräch. Sie bieten Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an und klären über das Schlichtungsverfahren (vgl. Absatz 5) und das förmliche Beschwerdeverfahren (vgl. § 7) auf. Bei Bedarf verweisen sie an weitere geeignete, spezialisierte interne oder externe Beratungs- und Unterstützungsstellen oder es wird ihnen eine dortige Beratung vermittelt.
- (3) Die betroffenen Personen haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens, auch von außerhalb der FAU bzw. des UKER, begleiten zu lassen.
- (4) Neben den Anlauf- und Beratungsstellen der FAU bzw. des UKER (vgl. Absatz 1) sowie der offiziellen Beschwerdestelle der FAU und des UKER (vgl. § 7 Absatz 2) steht es den betroffenen Personen frei, sich an außeruniversitäre Beratungsstellen oder Personen ihres Vertrauens zu wenden. Diese sind auf der Internetseite des Büros für Gender und Diversity der FAU und den Seiten des Dezernats Personalwirtschaft des UKER zu finden.
- (5) *FAU*: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen der FAU ein Verfahren zur Schlichtung durch die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen oder die Konfliktberatungsstelle FAU anraten. Sollte die verursachende Person eine Studentin oder ein Student sein, wird die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät durchgeführt. Dieses Schlichtungsverfahren wird von der jeweiligen Schlichtungsstelle in die Wege geleitet und kann nur im gegenseitigen Einverständnis der Konfliktparteien stattfinden.

¹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung, Berlin.

UKER: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen des UKER ein Verfahren zur Schlichtung durch die Beschwerdestelle des UKER anraten, die das Schlichtungsverfahren in die Wege leitet. Dies kann nur mit Einverständnis beider Parteien stattfinden.

§ 7 Beschwerdeverfahren

- (1) Die Beschwerde hat das Ziel, der FAU und dem UKER ein Fehlverhalten nach § 3 dieser Richtlinie zur Kenntnis zu bringen, damit im Falle der Feststellung einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung gemäß § 3 alle gebotenen Maßnahmen ergriffen werden können, um eine andauernde Benachteiligung zu beenden und eine Wiederholung der diskriminierenden, belästigenden oder sexuell belästigenden Verhaltensweisen oder Ereignisse für die Zukunft zu unterbinden.
- (2) Die förmliche Beschwerde ist durch die beschwerdeführende Person entweder an die Beschwerdestelle der FAU (Referat P6 – Rechtsangelegenheiten der Abteilung P) oder an die Beschwerdestelle im Dezernat Personalwirtschaft des UKER zu richten. Sie ist entweder schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären.
- (3) Die Beschwerde muss die als diskriminierend oder sexuell belästigend empfundenen Ereignisse beschreiben. Mögliche Beweismittel, Zeuginnen und Zeugen sollen, sofern vorhanden, aufgenommen werden. Außerdem soll mitgeteilt werden, wer über den Vorfall informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person über die Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren. Die beschwerdeführende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Klagefrist von zwei Monaten gem. § 15 AGG auswirkt.
- (5) *FAU:* Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist und ein Schlichtungsverfahren bislang nicht eingeleitet wurde, kann die Beschwerdestelle der FAU ein Verfahren zur Schlichtung durch die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen oder die Konfliktberatungsstelle FAU anraten. Sollte die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner eine Studentin oder ein Student sein, wird die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät durchgeführt. Dieses Schlichtungsverfahren wird von der jeweiligen Schlichtungsstelle in die Wege geleitet und kann nur im gegenseitigen Einverständnis der Konfliktparteien stattfinden.

UKER: Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, kann die Beschwerdestelle den Parteien anraten, das bei ihr anhängige Beschwerdeverfahren als Schlichtungsverfahren fortzuführen. Dies ist jedoch nur mit Einverständnis beider Parteien möglich.

- (6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung erforderlich sind. Sie ist zudem berechtigt, zur sachgerechten Beurteilung fachkompetente Beratung (z.B. durch Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, das Büro für Gender und Diversity oder weitere Anlauf- und Beratungsstellen) einzuholen, sofern diese Personen nicht bereits als Anlauf- und Beratungsstellen i. S. des § 6 mit dem Fall befasst waren.

- (7) Die Beschwerdestelle fordert die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner unter Angabe des vollständigen Sachverhalts auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde zu äußern. Diese Frist soll zwei Wochen nicht überschreiten.
- (8) Die Stellungnahme der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist der beschwerdeführenden Person als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben. Auf dieser Grundlage wird durch die Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ab Eingang der Stellungnahme ein persönliches Gespräch mit der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner geführt. Die oder der Dienstvorgesetzte kann zum Gespräch hinzugezogen werden. Auf Wunsch der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners kann eine Person ihres oder seines Vertrauens teilnehmen.
- (9) Die jeweilige Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Sie kann unter Wahrung des Datenschutzes und der Verhältnismäßigkeit etwaige Dokumente einsehen und Zeuginnen und Zeugen anhören. Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle an der FAU der Präsidentin / dem Präsidenten oder der Kanzlerin / dem Kanzler der FAU und die Beschwerdestelle am UKER der / dem Ärztlichen oder der / dem Kaufmännischen Direktorin / Direktor das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen sowie ggf. notwendige Sanktionen vor.
- (10) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung, wird das Verfahren eingestellt. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen.
- (11) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung. Aus Beweisgründen empfiehlt sich dafür die Schriftform.
- (12) Die Präsidentin / der Präsident oder die Kanzlerin / der Kanzler der FAU bzw. die / der Ärztliche Direktor / Direktorin oder die / der Kaufmännische Direktor / Direktorin des UKER entscheidet über weitere arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, hochschulrechtliche, statusrechtliche oder prüfungsrechtliche Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß § 8 dieser Richtlinie und leitet diese ggf. ein.
- (13) Im Beschwerdeverfahren kann die beschwerdeführende Person die Beschwerde zurücknehmen. Dies führt zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens.

§ 8 Konsequenzen, Sanktionen und Regress

- (1) Liegt ein Fall von Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung vor, hat die Präsidentin / der Präsident oder die Kanzlerin / der Kanzler der FAU bzw. die / der Ärztliche Direktor / Direktorin oder die / der Kaufmännische Direktor / Direktorin des UKER geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu dessen Unterbindung zu ergreifen. Diese sind u.a. für

Studierende

- Gespräch mit der oder dem Studiengangsverantwortlichen oder der Studiendekanin bzw. dem Studiendekan,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die FAU bzw. das UKER,
- Exmatrikulation.

Beschäftigte

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Er- oder Abmahnung,
- Um- oder Versetzung,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug des Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die FAU bzw. das UKER.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 2 Absatz 1 richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

- (2) Wird die FAU oder das UKER wegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so können die FAU und das UKER die beschuldigte Person aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 9 Präventionsmaßnahmen

- (1) Durch die Bekanntgabe dieser Richtlinien möchten die FAU und das UKER alle Personen gem. § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie aufklären und dafür Sorge tragen, dass Fälle von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung nicht ignoriert oder toleriert werden.
- (2) Die FAU und das UKER treffen vorbeugende Maßnahmen, insbesondere durch
- Sensibilisierung der institutionsinternen Öffentlichkeit für die Problematik von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung im Arbeits- und Studenumfeld,
 - Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung,
 - Fortbildungen für Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre sowie für Anlauf-, Beratungs- und die Beschwerdestellen.
- (3) Die FAU und das UKER verpflichten sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Anlauf- und Beratungsstellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie den Sachverhalt, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 11 Inkrafttreten und Bekanntmachung

- (1) Die Richtlinie tritt am 01.06.2021 in Kraft und gilt bis zum Widerruf durch die Universitätsleitung oder den Klinikumsvorstand.
- (2) Allen Personen gem. § 2 Absatz 1 wird diese Richtlinie in geeigneter Form durch die Universitätsleitung bzw. den Klinikumsvorstand bekannt gegeben.