

Richtlinie für ein respektvolles Miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung – Grundsätze und Verfahren

der Bucerius Law School – Hochschule für Rechtswissenschaft.....

Übersicht

PRÄAMBEL	2
TEIL 1: GRUNDSÄTZE DES ZUSAMMENLEBENS	3
ABSCHNITT 1: ALLGEMEINE REGELUNGEN	3
§ 1 ANWENDUNGSBEREICH.....	3
ABSCHNITT 2: GLEICHBEHANDLUNG, DIVERSITÄT UND INKLUSION.....	3
§ 2 GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ.....	3
§ 3 FORMEN DER DISKRIMINIERUNG	4
§ 4 BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG	4
§ 5 ZULÄSSIGE UNGLEICHBEHANDLUNGEN UND POSITIVE MAßNAHMEN	5
§ 6 GLEICHSTELLUNG	5
§ 7 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG EINER DIVERSITÄTSSENSIBLEN CAMPUSKULTUR UND ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG	5
§ 8 DATENERFASSUNG UND EVALUATION.....	6
ABSCHNITT 3: INTEGRITÄT UND TRANSPARENZ.....	7
§ 9 GRUNDSÄTZE DER INTEGRITÄT UND TRANSPARENZ.....	7
§ 10 SONSTIGE VERLETZUNGEN DER PFLICHT ZUM RESPEKTVOLLEN MITEINANDER, MACHTMISSBRAUCH	7
TEIL 2: BERATUNG, UNTERSTÜTZUNG UND KLÄRUNGSVERFAHREN	8
ABSCHNITT 1: VERANTWORTUNGSBEREICHE, DEFINITIONEN, ZUSTÄNDIGE STELLEN UND VERTRAULICHKEIT	8
§ 11 VERANTWORTUNGSBEREICHE	8
§ 12 VERFAHRENS- UND BESCHWERDEBEFUGNIS, BETROFFENE UND BESCHULDIGTE PERSONEN	8
§ 13 ZUSTÄNDIGE STELLEN UND UNTERSCHIEDE IM VERFAHREN.....	9
§ 14 VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VOR VORVERURTEILUNG	9
ABSCHNITT 2: VERTRAUENSSTELLE UND INFORMELLES VERFAHREN	10
§ 15 VERTRAUENSSTELLE	10
§ 16 VERMITTLUNG UND INFORMELLE SCHRITTE ZUR KONFLIKTLÖSUNG.....	10
ABSCHNITT 3: FÖRMLICHES BESCHWERDEVERFAHREN	11
UNTERABSCHNITT 1: ZUSTÄNDIGE STELLEN UND VERFAHRENSBEISTAND.....	11
§ 17 BESCHWERDESTELLE.....	11
§ 18 UNTERSUCHUNGSKOMMISSION	11
§ 19 VERFAHRENSBEISTAND	12
UNTERABSCHNITT 2: ABLAUF DES BESCHWERDEVERFAHRENS	12
§ 20 EINLEITUNG DES VERFAHRENS	12
§ 21 ABLAUF DES VERFAHRENS	12
UNTERABSCHNITT 3: MAßNAHMEN.....	14
§ 22 ENTSCHEIDUNG UND MAßNAHMEN.....	14
§ 23 VORLÄUFIGE MAßNAHMEN.....	15
TEIL 3: BETEILIGUNGSRECHTE UND INKRAFTTRETEN	15
§ 24 BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS UND AKADEMISCHEN SENATS	15
§ 25 INKRAFTTRETEN.....	16

Präambel

Die Bucerius Law School versteht sich als eine Gemeinschaft von Beschäftigten, Studierenden und Gästen, die gemeinsam ein Umfeld der Exzellenz, Integrität, Diversität und Offenheit gestalten. Die Richtlinie formuliert verbindliche Prinzipien und Regeln für ein verantwortungsvolles Miteinander.

1. Gemeinsame Verantwortung und Wertefundament

Alle Mitglieder und Gäste der Hochschule sind individuell und gemeinsam verantwortlich für ein faires und respektvolles Miteinander. Diese Richtlinie ist für alle verbindlich und bildet den Maßstab für das Verhalten im Hochschulkontext.

2. Respekt und Vielfalt

Ein respektvoller Umgang gilt unabhängig von Herkunft, Anschauung oder Rolle. Die Bucerius Law School versteht Vielfalt als Bereicherung, die eine zentrale Grundlage für persönliche und fachliche Entfaltung aller Hochschulangehörigen bildet. Die Hochschulangehörigen tragen durch ihr Verhalten dazu bei, dass sich alle auf dem Campus und auf Veranstaltungen mit Hochschulbezug sicher fühlen können und Konflikte unter Beachtung des wechselseitig geschuldeten Respekts ausgetragen werden.

3. Integrität und Verantwortung

Wer im Hochschulkontext tätig wird, handelt verantwortungsvoll und transparent, unter klarer Trennung der persönlichen Interessen von den hochschulbezogenen Aufgaben. Machtmissbrauch und Korruption verletzen die Pflichten der Hochschulangehörigen und gefährden die Integrität wissenschaftlicher Arbeit, die Gleichheit vor Entscheidungen und das Ansehen der Hochschule.

4. Offenheit und Diskursbereitschaft

Ein respektvoller, freundlicher und aufgeschlossener Umgang prägt das Miteinander im Hochschulalltag. Die klare Benennung von Fehlverhalten oder Grenzüberschreitungen ist Teil der Hochschulkultur. Wissenschaftlicher Diskurs beruht auf Kritikfähigkeit, Offenheit und Ernsthaftigkeit; er kann auch kontrovers geführt werden, sofern er methodisch, wissenschaftsgeleitet und sachbezogen bleibt. Die Meinungsfreiheit der Hochschulangehörigen wird im Rahmen der allgemeinen Gesetze, unter Beachtung des Respekts vor der gleichen Würde und des Verbots diskriminierenden Verhaltens, geschützt.

5. Verlässliche Strukturen und klare Zuständigkeiten

Die Hochschulleitung (§ 12 Hochschulsatzung) gewährleistet klare Zuständigkeiten für den Abbau struktureller Diskriminierung, für die Vermeidung von Verhaltensverstößen, für die Aufsicht, Konfliktregelung und Qualitätssicherung. Dadurch entsteht ein verlässliches Umfeld für wissenschaftliches, berufliches und persönliches Wachstum.

Teil 1: Grundsätze des Zusammenlebens

Abschnitt 1: Allgemeine Regelungen

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) ¹Die Richtlinie findet Anwendung auf dem Campus der Bucerius Law School und bei allen auswärtigen Veranstaltungen, die einen Bezug zur Hochschule aufweisen. ²Das sind insbesondere Lehrveranstaltungen, Klausurtagungen, Exkursionen, Lerngruppen, das Auswahlverfahren, das Kennenlernenwochenende der Studienanfänger:innen im 1. Trimester, der Hochschulball, Veranstaltungen des Alumni-Vereins, Veranstaltungen im Rahmen von studentischen Hochschulinitiativen sowie das Auslandstrimester und praktische Studienzeiten.
- (2) Die Richtlinie gilt für die Mitglieder der Bucerius Law School (Hochschulmitglieder im Sinne des § 7 der Hochschulsatzung), die Mitarbeitenden der Bucerius Education GmbH, die Lehrbeauftragten, die Teilnehmenden an Veranstaltungen sowie die Gäste der Bucerius Law School. ²Für Mitarbeitende der Bucerius Law School gGmbH und Mitarbeitende der Bucerius Education GmbH gilt die Richtlinie nur im beruflichen Zusammenhang.
- (3) ¹Die Richtlinie ergänzt die bestehenden Gesetze, hochschulrechtliche Satzungen und Verträge um besondere Anforderungen des Schutzes vor Diskriminierung und Belästigung und etabliert Grundsätze zur Integrität und Transparenz. ²Alle Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie sind verpflichtet, die für sie weiter einschlägigen spezifischen Pflichten zu beachten. ³Das gilt insbesondere für die folgenden Ordnungen:
 - a) Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens an der Bucerius Law School vom 3. Juli 2024 in ihrer jeweils gültigen Fassung;
 - b) Benutzungsordnung Hengeler Mueller-Bibliothek vom Oktober 2000 in ihrer jeweils gültigen Fassung;
 - c) Richtlinie für den Einsatz von generativen KI-Anwendungen in Leistungskontrollen an der Bucerius Law School (KI-Richtlinie) vom 6. März 2024 in ihrer jeweils gültigen Fassung;
 - d) Klausurenkodex vom 11. Oktober 2023 in seiner jeweils gültigen Fassung;
 - e) einschlägige Studien- und Prüfungsordnungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.⁴Unberührt von dieser Richtlinie bleibt die Möglichkeit von hinweisgebenden Personen sich an die interne Meldestelle nach den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes zu wenden.

Abschnitt 2: Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion

§ 2 Gleichbehandlungsgrundsatz

- (1) Niemand darf auf Grund einer in Absatz 2 genannten Kategorie diskriminiert werden (Gleichbehandlungsgrundsatz).
- (2) Der Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet, dass es keine Diskriminierung oder Belästigung wegen einer der folgenden Kategorien geben darf:
 - a) rassistische Zuschreibungen, einschließlich antisemitischer, antimuslimischer, ethnisierender oder kulturell identitätsbezogener Zuschreibungen;

- b) soziale Herkunft oder sozialer Status, insbesondere Bildungs- oder Einkommenshintergrund;
 - c) Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck;
 - d) sexuelle Identität;
 - e) Religion oder Weltanschauung;
 - f) körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigungen sowie chronische oder sonstige gesundheitliche Einschränkungen, unabhängig, ob sie als Behinderung klassifiziert werden oder nicht;
 - g) Lebensalter;
 - h) Familienstand und Betreuungspflichten, insbesondere Elternschaft oder Pflege von Angehörigen (familiäre Fürsorgeverantwortung);
 - i) politische Äußerungen und Verhalten, soweit diese mit den Grundwerten der freiheitlich-demokratischen Grundordnung nicht unvereinbar sind.
- (3) Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch verletzt, wenn es sich um mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierungen handelt.

§ 3 Formen der Diskriminierung

- (1) ¹Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Das gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung vornimmt, das Vorliegen einer in § 2 Absatz 2 genannten Kategorie nur annimmt.
- (2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person wegen einer oder mehrerer der in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien 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 Anweisung zu einer Benachteiligung ist eine Diskriminierung.
- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person wegen ihrer Nähe, Beziehung oder Zugehörigkeit zu Menschen, die einer der in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien zugerechnet werden, diskriminiert wird.

§ 4 Belästigung und sexuelle Belästigung

- (1) ¹Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer oder mehreren der in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ²Eine Belästigung kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein.
- (2) ¹Eine sexuelle Belästigung ist eine besondere Form der Diskriminierung. ²Sie liegt vor, 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 oder sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen

gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

§ 5 Zulässige Ungleichbehandlungen und positive Maßnahmen

- (1) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn die Handlung oder Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet, erforderlich und angemessen sind.
- (2) ¹Unbeschadet von § 6 liegt keine Diskriminierung vor, wenn die Handlung oder Maßnahme ein geeignetes und angemessenes Mittel ist, um bestehende strukturelle Nachteile von Personen wegen einer oder mehrerer in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien zu verhindern oder auszugleichen. ²Die Hochschulleitung kann zu diesem Zweck Leitlinien aufstellen.
- (3) Knüpft eine Diskriminierung an mehrere Kategorien an, ist sie nur gerechtfertigt, wenn sich die Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt, derentwegen die Ungleichbehandlung erfolgt.

§ 6 Gleichstellung

- (1) ¹Die Hochschule verfolgt das Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter. ²Sie wirkt einer strukturellen Benachteiligung entgegen, insbesondere durch die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie zur angemessenen Berücksichtigung von Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht angehören.
- (2) Die Hochschulleitung baut strukturelle Benachteiligungen durch gezielte Maßnahmen ab, insbesondere durch:
 - a) gleichstellungsfördernde Auswahl- und Berufungsverfahren
 - b) genderinklusive Sprache und Kommunikation
 - c) Unterstützung für Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - d) Unterstützung zum Abbau sozialer Ungleichheiten.

§ 7 Maßnahmen zur Förderung einer diversitätssensiblen Campuskultur und zum Schutz vor Diskriminierung

- (1) Die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und des wechselseitigen Respekts werden von der Hochschule und ihren Mitgliedern als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigt.
- (2) Die Hochschule und alle ihre Organisationseinheiten berücksichtigen strukturelle Diskriminierungsgefährdungen im Rahmen der Analyse der Organisation und von Prozessen und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele dieser Richtlinie. ²Die Hochschule überprüft ihre Strukturen, Verfahren und Organisationsprozesse regelmäßig auf Diskriminierungsrisiken und passt sie bei Bedarf an. Stellt die Beschwerdestelle (§ 17) einen Verstoß gegen diese Richtlinie fest, prüfen die verantwortlichen Stellen (§ 11) ob und wie organisatorische Abläufe, Prozesse und Maßnahmen anzupassen sind, damit das Ziel einer diskriminierungsfreien Hochschule erreicht werden kann.
- (3) Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist Aufgabe der Hochschulleitung und aller Leitungspersonen. ²Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Lehraufgaben sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, Diskriminierung und Belästigung

aktiv entgegenzuwirken und bei einem möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie geeignete Maßnahmen einzuleiten oder die Vertrauensstelle (§ 15) hinzuzuziehen.³Sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse nicht ausgenutzt werden.

- (4) Die Hochschulleitung ergreift präventive Maßnahmen, um von dieser Richtlinie erfasste Verhaltensverstöße zu verhindern. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere
1. die Information über diese Richtlinie an alle Hochschulmitglieder,
 2. die Vereinbarung der Geltung dieser Richtlinie in den vertraglichen Beziehungen der Hochschule, insbesondere Arbeitsverträgen, Studienverträgen und Lehraufträgen,
 3. eine AGB-rechtliche Inbezugnahme dieser Richtlinie bei Verträgen der Bucerius Education GmbH,
 4. die Information über die bestehenden Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten,
 5. die regelmäßige Bereitstellung oder Ermöglichung freiwilliger Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote zu Nichtdiskriminierung und Diversität für alle Mitglieder der Hochschule und der Bucerius Education GmbH, insbesondere für Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Lehraufgaben,
 6. die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei der Campusgestaltung und bei organisatorischen Veränderungen,
 7. der Hinweis auf diese Richtlinie in der Vertragsgestaltung mit externen Partnern, Kooperationseinrichtungen und Lehrbeauftragten.
- (5) Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung (§§ 2 ff.), vor erheblichen Verstößen gegen die Pflicht zum respektvollen Umgang (§ 10), vor Verstößen gegen das AGG und zur Beseitigung von diese Verstöße begünstigenden Strukturen können auch unabhängig von einem Verfahren nach §§ 11 ff. getroffen werden. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.
- (6) ¹Die Hochschulleitung evaluiert regelmäßig diese Richtlinie und die bestehenden Maßnahmen und berichtet darüber einmal jährlich hochschulöffentlich. ²Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die Weiterentwicklung der Richtlinie und der zu treffenden Maßnahmen ein.

§ 8 Datenerfassung und Evaluation

¹Die Vertrauensstelle (§ 15) und die Beschwerdestelle (§ 17) erfassen Beratungs- und Beschwerdefälle in anonymisierter Form, einschließlich der betroffenen Diskriminierungskategorien sowie der Fälle von Machtmissbrauch (§ 10). ²Die beiden Stellen werten die anonymisierten Daten regelmäßig aus und informieren darüber die Hochschulleitung; diese berichtet dazu mindestens einmal jährlich im Senat und gegenüber dem Betriebsrat. ³Die Auswertung dient der Qualitätssicherung der Beratungs- und Beschwerdeangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen.

Abschnitt 3: Integrität und Transparenz

§ 9 Grundsätze der Integrität und Transparenz

- (1) ¹Die Annahme von Leistungen oder Vorteilen, die geeignet sind oder den Anschein erwecken können, Entscheidungen zu beeinflussen, ist unzulässig. ²Das gilt insbesondere bei Entscheidungen über Leistungsbewertungen, Gutachten, Empfehlungsschreiben, Auszeichnungen oder Zeugnissen.
- (2) Sponsoring, Spenden und Zuwendungen dürfen die Freiheit von Forschung und Lehre nicht beeinflussen.
- (3) Bei Beschaffungen und Vergaben sind die Grundsätze der Transparenz, der Trennung von Funktionen und der wirtschaftlichen Verwendung der Mittel einzuhalten.
- (4) Die Hochschule wirkt strukturell, organisatorisch und präventiv darauf hin, unzulässige Einflussnahme, Interessenskonflikte und korruptes Verhalten zu verhindern.
- (5) Vereinbarungen mit externen Partnern müssen transparent sein, dokumentiert werden und den Grundsätzen wissenschaftlicher Unabhängigkeit entsprechen.

§ 10 Sonstige Verletzungen der Pflicht zum respektvollen Miteinander, Machtmissbrauch

- (1) ¹Unabhängig von den in § 2 Absatz 2 genannten Kategorien sind alle Hochschulmitglieder zum respektvollen Umgang untereinander verpflichtet. ²Wird gegen diese Pflicht in erheblicher Weise verstoßen, sind die in § 13 Absatz 1 genannten Stellen zuständig.
- (2) ¹Ein erheblicher Verstoß liegt vor, wenn die Verhaltensweise den in § 4 beschriebenen Verhaltensweisen vergleichbar ist oder wenn sie Ausdruck eines Machtgefälles oder einer Abhängigkeitsbeziehung ist (Machtmissbrauch). ²Ein Machtgefälle besteht insbesondere in Lehr-, Prüfungs-, Betreuungs-, Begutachtungs-, Weisungs- oder Bewertungsverhältnissen. ³Es kann auch außerhalb formaler Hierarchien aus faktischen Asymmetrien folgen, insbesondere aus Senioritäts-, Reputations-, Status- oder (studentischen) Gruppendynamiken. ⁴Von Absatz 2 Satz 1 erfasst ist auch ein Verhalten in der digitalen Kommunikation mit Hochschulbezug.
- (3) ¹Als Beispiele für einen erheblichen Verstoß gegen die Pflicht zum respektvollen Miteinander im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gelten unter anderem:
 - wiederholte oder schwerwiegende herabwürdigende, beleidigende oder beschämende Äußerungen gegenüber anderen Hochschulmitgliedern, einschließlich entsprechender Äußerungen in der digitalen Kommunikation mit Hochschulbezug;
 - gezieltes und systematisches Ausgrenzen einer Person aus sozialen, akademischen oder beruflichen Zusammenhängen des Hochschullebens ohne sachlichen Grund, das über die individuelle Gestaltung persönlicher sozialer Kontakte hinausgeht und Auswirkungen auf das kollektive Zugehörigkeitsgefühl hat;
 - das Verbreiten unwahrer oder unbewiesener Tatsachenbehauptungen über andere Hochschulmitglieder, die geeignet sind, deren persönlichen oder beruflichen Ruf schwerwiegend zu schädigen;

- die wiederholte oder intensive Störung der Lehr-, Lern- oder Arbeitstätigkeit anderer durch gezielt unkooperatives oder feindseliges Verhalten.

²Als Beispiele für Machtmissbrauch im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 gelten unter anderem:

- das Inaussichtstellen von Vor – oder Nachteilen in Prüfungs-, Betreuungs-, Begutachtungs- oder Beschäftigungsverhältnissen, um eine Person zu bestimmten Verhaltensweisen zu veranlassen oder eigene Interessen durchzusetzen;
- die Zuweisung von Aufgaben, die offensichtlich außerhalb des vereinbarten oder zumutbaren sachlichen Pflichtenkreises liegen, unter Ausnutzung einer Abhängigkeitsbeziehung;
- das Vorenthalten von Informationen, Ressourcen, Zugängen oder Betreuungsleistungen, auf die die betroffene Person einen Anspruch hat oder die ihr nach den Umständen zustehen;
- die missbräuchliche Einflussnahme auf Prüfungsergebnisse, Gutachten, Beurteilungen oder Bewerbungsverfahren aus sachfremden Gründen;
- die Ausnutzung von Status-, Senioritäts- oder Gruppenunterschieden, um Hochschulmitglieder gegenüber Kritik, Widerspruch oder Beschwerden einzuschüchtern oder zur Aufgabe berechtigter Anliegen zu veranlassen;
- die Auferlegung unzumutbarer zeitlicher, örtlicher oder persönlicher Verfügbarkeitserwartungen unter Ausnutzung einer Lehr-, Betreuungs- oder Weisungsbeziehung.

Teil 2: Beratung, Unterstützung und Klärungsverfahren

Abschnitt 1: Verantwortungsbereiche, Definitionen, zuständige Stellen und Vertraulichkeit

§ 11 Verantwortungsbereiche

- (1) ¹Die Hochschulleitung ist verantwortlich dafür, dass die Grundsätze des Zusammenlebens eingehalten werden. ²Sie trägt auch die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie.
- (2) ¹Für die Angestellten im wissenschaftlichen Bereich nehmen die Leitenden der jeweiligen Arbeitsbereiche (beispielsweise Präsident:in, Institutsleiter:innen, Lehrstuhlinhaber:innen) diese Aufgabe wahr. ²Die Geschäftsführung der Bucerius Law School gGmbH ist für die Mitarbeitenden im Hochschulmanagement zuständig.
- (3) Die Geschäftsführung der Bucerius Education GmbH ist für deren Mitarbeitende zuständig.

§ 12 Verfahrens- und Beschwerdebefugnis, betroffene und beschuldigte Personen

- (1) In Verfahren der Vertrauensstelle sind verfahrensbefugt alle Hochschulmitglieder (§ 7 der Hochschulsatzung), Mitglieder der Bucerius Education GmbH, die interne Meldestelle nach § 12 Hinweisgeberschutzgesetz, der Betriebsrat, die Hochschulleitung sowie die betroffenen und beschuldigten Personen im Sinne des Absatzes 2.

- (2) ¹Betroffene Personen sind Personen, die eine Diskriminierung, einen Verstoß gegen die Pflicht zum respektvollen Umgang (§ 10), oder einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfahren haben. ²Beschuldigte Personen sind die Personen, denen ein solcher Verstoß zur Last gelegt wird.
- (3) In Verfahren vor der Beschwerdestelle sind alle betroffenen und beschuldigten Personen nach Absatz 2, die Vertrauensstelle (§ 15), die interne Meldestelle nach § 12 Hinweisgeberschutzgesetz, der Betriebsrat und die Hochschulleitung nach Maßgabe von § 20 Absatz 1 beschwerdebefugt.

§ 13 Zuständige Stellen und Unterschiede im Verfahren

- (1) ¹Jede im Sinne von § 12 Absatz 1 verfahrensbefugte Person kann sich bei einem Verstoß gegen diese Richtlinie oder einer auf diese Richtlinie verweisenden Norm an die Vertrauensstelle (§ 15) wenden. ²Diese ist Erstanlaufstelle für alle. ³Jede beschwerdebefugte Person (§ 12 Absatz 1) kann sich nach ihrer Wahl alternativ auch direkt an die Beschwerdestelle (§ 17) wenden.
- (2) ¹Die Vertrauensstelle führt ein informelles Beratungs- und Vermittlungsverfahren durch (§§ 15, 16), in dem die Vertraulichkeit nach Maßgabe von § 14 sichergestellt wird. ²Die Beschwerdestelle (§ 17) führt das förmliche Beschwerdeverfahren (§§ 20 – 22) grundsätzlich unter Offenlegung der Identität der beschwerdebefugten Person durch.
- (3) ¹Vertrauensstelle und Beschwerdestelle informieren im jeweils ersten Gespräch über die Vertraulichkeit, deren Grenzen und über die unterschiedlichen Wege zur Konfliktlösung mit (§§ 15, 16) und ohne (§§ 17-22) Anonymität.

§ 14 Vertraulichkeit und Schutz vor Vorverurteilung

- (1) ¹Wollen die beschwerdebefugten Personen, dass ihre Identität vertraulich bleibt, wenden sie sich an die Vertrauensstelle (§ 15). ²Diese wahrt die Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen und die mit ihr geführten Gespräche sind vertraulich. ³Informationen, die eine Identifikation der betroffenen Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1) ermöglichen können, werden von der Vertrauensstelle an andere Stellen in der Hochschule ausschließlich nach ausdrücklicher und in Textform zu erfolgender Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben.
- (2) ¹Die Weitergabe von Informationen der übrigen beschwerdebefugten Personen (§ 12 Absatz 1) erfolgt nur mit deren Zustimmung oder, soweit die Weitergabe zur Abwehr von Gefahren, aufgrund einer gesetzlichen Pflicht oder für die Durchführung des Verfahrens nach dieser Richtlinie zwingend erforderlich ist. ²Das gilt insbesondere in Verfahren gütlicher Konfliktlösung nach § 16 Absatz 1. ³Die Zustimmung oder die Entscheidung zur Beschränkung der Vertraulichkeit ist zu dokumentieren.
- (3) Die Rechte der beschuldigten Person (§ 12 Absatz 2 Satz 2), insbesondere rechtliches Gehör, Verhältnismäßigkeit und ein effektiver Schutz vor Vorverurteilung, sind von allen zuständigen Stellen und während des gesamten Verfahrens zu wahren.

Abschnitt 2: Vertrauensstelle und informelles Verfahren

§ 15 Vertrauensstelle

- (1) Die Hochschulleitung richtet eine von fachlichen Weisungen unabhängige und mit fachlich geschulten Vertrauenspersonen besetzte Vertrauensstelle ein, an die sich verfahrensbefugte Personen (§ 12 Absatz 1) wenden können. ²Dieser gehören mindestens fünf Personen an; der Betriebsrat und der Akademische Senat werden vor der Besetzung angehört. ³Die Vertrauensstelle ist Erstanlaufstelle für alle Personen (§ 13 Absatz 1), zentrale Ansprechstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit der Einhaltung dieser Richtlinie, bündelt und sammelt alle Informationen sowie Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Richtlinie und dokumentiert die getroffenen informellen Schritte (§ 16) in anonymisierter Form. ⁴Die Vertrauensstelle und die ihr angehörenden Vertrauenspersonen werden hochschulöffentlich bekanntgemacht.
- (2) ¹Die Vertrauensstelle leistet eine erste Beratung, bietet eine informelle Unterstützung an, vermittelt richtige Ansprechpersonen, informiert über mögliche Vorgehensweisen, regt und leitet informelle Schritte zur Konfliktlösung (§ 16) an, weist auf das Beschwerdeverfahren (§§ 21, 22) sowie mögliche alternative Lösungen zur Konfliktbewältigung sowie auf hochschulinterne und externe Beratungsangebote hin. ²Sie prüft gemeinsam mit der beratenen Person geeignete Handlungsmöglichkeiten.
- (3) ¹Die Vertrauensstelle kann eine betroffene Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1) bei weiteren Schritten beraten und begleiten, etwa bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen (§ 16 Absatz 1) oder bei informellen Schritten zur Konfliktlösung (§ 16 Absatz 2). ²Auf Wunsch einer betroffenen oder beschuldigten Person kann eine Vertrauensperson der Vertrauensstelle diese im Beschwerdeverfahren als Verfahrensbeistand im Sinne des § 19 begleiten.

§ 16 Vermittlung und informelle Schritte zur Konfliktlösung

- (1) ¹Mit Zustimmung der betroffenen Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1), die sich auch auf den Umfang der damit möglicherweise einhergehenden Beschränkung der Vertraulichkeit (§ 14 Absatz 1) beziehen muss, kann die Vertrauensstelle auf eine gütliche Konfliktlösung hinwirken. ²Dazu zählt beispielsweise ein moderiertes Schlichtungsgespräch, eine Mediation, die Entschuldigung der beschuldigten Person, oder eine gemeinsame Vereinbarung über die zukünftige Ausgestaltung des Verhaltens. ³Die beschuldigte Person (§ 12 Absatz 2 Satz 2) soll an dieser Konfliktlösung mitwirken.
- (2) ¹Die Vertrauensstelle kann unter Wahrung der Vertraulichkeit nach § 14 Absatz 1 den nach § 11 Absatz 2 zuständigen Personen oder der Hochschulleitung vorschlagen, informelle Schritte zur Konfliktlösung zu treffen. ²Zu diesen Schritten zählt insbesondere ein vertrauliches Gespräch, das je nach Sachverhaltskonstellation ein Mitglied der Hochschulleitung, die Ombudsperson, die dienstvorgesetzte Person oder die Personalabteilung zusammen oder einzeln mit der beschuldigten Person (§ 12 Absatz 2 Satz 2) führt. ³Die in diesem Gespräch mit der beschuldigten Person vereinbarten Schritte müssen unter Würdigung des geschilderten Sachverhalts geeignet sein, den Konflikt zu lösen und zukünftiges Fehlverhalten zu vermeiden; ihre Einhaltung soll gemeinsam überprüft werden. ⁴Die

Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf die vereinbarten Schritte sind zu wahren. ⁵Die Vertrauensstelle wird über die Grundzüge der vereinbarten Schritte informiert; sie darf die betroffene Person unter Wahrung der berechtigten Belange der beschuldigten Person darüber in Kenntnis setzen. ⁶Die Schritte werden nicht in der Personal- oder Studierendenakte festgehalten.

- (3) Die Vertrauensstelle soll den Weg über Absatz 2 beschreiten, wenn die vom Fehlverhalten betroffene Person auf den Schutz ihrer Anonymität insbesondere gegenüber der beschuldigten Person besteht.

Abschnitt 3: Förmliches Beschwerdeverfahren

Unterabschnitt 1: Zuständige Stellen und Verfahrensbeistand

§ 17 Beschwerdestelle

- (1) ¹Die Geschäftsführung richtet im Einvernehmen mit dem oder der Präsident:in eine Beschwerdestelle im Sinne von § 13 Absatz 1 AGG ein. ²Dieser gehören je eine Person des wissenschaftlichen Personals und eine Person aus dem Hochschulmanagement sowie jeweils eine Stellvertretung an. ³Mitglieder der Hochschulleitung oder der Vertrauensstelle (§ 15) können der Beschwerdestelle nicht angehören. ⁴Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre.
- (2) Die Beschwerdestelle führt das Beschwerdeverfahren bei Beschwerden wegen Diskriminierung und Belästigung (§§ 2 ff.), wegen erheblichen Verstößen gegen die Pflicht zum respektvollen Umgang (§ 10), wegen Verstößen gegen das AGG durch, soweit keine Untersuchungskommission (§ 18) eingesetzt wird.
- (3) ¹Von der Mitwirkung in der Beschwerdestelle ausgeschlossen ist, wer nach entsprechender Anwendung des HmbVwVfG in der jeweils geltenden Fassung gemäß § 20 HmbVwVfG von der Mitwirkung im konkreten Verfahren ausgeschlossen ist oder bei wem nach § 21 HmbVwVfG die Besorgnis der Befangenheit besteht. ²Von der Mitwirkung in der Beschwerdestelle ausgeschlossen sind insbesondere der betroffenen Person oder der beschuldigten Person unmittelbar untergeordnete oder unmittelbar übergeordnete Personen. ³In Zweifelsfällen trifft die Hochschulleitung die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen in Satz 1 und über eine Ersatzbenennung.

§ 18 Untersuchungskommission

- (1) Auf Vorschlag der Beschwerdestelle setzt die Hochschulleitung in besonders schwierigen Fällen, in denen die tatsächliche und rechtliche Würdigung des Sachverhalts besonderer Sachkunde oder Perspektivenvielfalt bedarf und die Beschwerdestelle im Sinne von § 17 Absatz 2 zuständig ist, eine Untersuchungskommission ein.
- (2) ¹Die Untersuchungskommission besteht aus vier Mitgliedern, von denen nicht mehr als zwei der Gruppe der Professor:innen angehören. ²Mitglieder der Hochschulleitung, der Vertrauensstelle (§ 15) oder der Beschwerdestelle (§ 17) können der Untersuchungskommission nicht angehören.
- (3) § 17 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 19 Verfahrensbeistand

- (1) Jede betroffene oder beschuldigte Person (§ 12 Absatz 2) kann sich im Beschwerdeverfahren durch eine Person ihres Vertrauens begleiten und unterstützen lassen.
- (2) ¹Als Verfahrensbeistand kommen insbesondere Vertrauenspersonen (§ 15 Absatz 3), Mitglieder des Betriebsrates und Gleichstellungspersonen in Betracht. ²Deren Kosten trägt die Hochschule. ³Kosten für externe Verfahrensbeistände werden von der Hochschule nicht übernommen.

Unterabschnitt 2: Ablauf des Beschwerdeverfahrens

§ 20 Einleitung des Verfahrens

- (1) ¹Das Beschwerdeverfahren kann von allen betroffenen oder beschuldigten Personen (§ 12 Absatz 2), der Vertrauensstelle (§ 15), der internen Meldestelle nach § 12 Hinweisgeberschutzgesetz, dem Betriebsrat und der Hochschulleitung eingeleitet werden. ²Die Vertrauensstelle, die interne Meldestelle oder die Hochschulleitung können das Beschwerdeverfahren nur mit dem in Textform zu erteilenden Einverständnis der betroffenen Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1) einleiten.
- (2) ¹Das Beschwerdeverfahren wird vor der Beschwerdestelle (§ 17) geführt. ²Wird eine Untersuchungskommission (§ 18) eingesetzt, tritt diese mit Wirksamwerden der Einsetzung an die Stelle der Beschwerdestelle; die Beschwerdestelle unterstützt die Untersuchungskommission bei ihren Aufgaben.
- (3) Die Beschwerde soll insbesondere folgende Angaben enthalten:
 - a) eine Beschreibung des Vorfalls;
 - b) die Identifikation der betroffenen Personen;
 - c) die Benennung etwaiger Zeug:innen sowie vorhandener Beweismittel;
 - d) Angaben darüber, welche Stellen bereits informiert wurden und ob Maßnahmen ergriffen worden sind.
- (4) ¹Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle die betroffenen Personen (§ 12 Absatz 2 Satz 1) unverzüglich über ihre Rechte und Pflichten, die Möglichkeiten und den Ablauf der unterschiedlichen Verfahren, insbesondere des vertraulichen und informellen Verfahrens vor der Vertrauensstelle (§§ 15, 16) und dem förmlichen Beschwerdeverfahren sowie vorhandene Unterstützungsangebote. ²Dazu gehören insbesondere die Informationen zur unterschiedlich ausgestalteten Vertraulichkeit in den Verfahren (§ 14), die fehlende Anonymität im Beschwerdeverfahren und das insoweit vertraulichere und informelle Angebot der Vertrauensstelle (§ 15), das Recht auf Anhörung und Stellungnahme (§ 21 Absatz 1) und das Recht auf einen Verfahrensbeistand (§ 19).

§ 21 Ablauf des Verfahrens

- (1) ¹Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt unverzüglich und sorgfältig. ²Sie hört die betroffenen und beschuldigten Personen (§ 12 Absatz 2) an und kann weitere Personen und Auskunftsquellen beiziehen. ³Befragungen und Stellungnahmen sind freiwillig; niemand ist verpflichtet, sich selbst zu belasten. ⁴Befragungen werden offen durchgeführt und protokolliert.

- (2) Steht eine betroffene Person in einem Arbeitsverhältnis zur Hochschule oder der Bucerius Education GmbH, prüft die Beschwerdestelle, ob der festgestellte Sachverhalt einen Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG begründet.
- (3) ¹Das Verfahren ist vertraulich. ²Erforderliche Mitteilungen der Hochschulleitung an die Hochschulöffentlichkeit erfolgen ohne Namensnennung, es sei denn, die zu nennende Person stimmt zu. ³Soweit es zum Schutz von Mitgliedern der Hochschule oder Dritten zwingend erforderlich ist, kann die namentliche Benennung auch ohne Zustimmung erfolgen.
- (4) ¹Mit Zustimmung der betroffenen und beschuldigten Person kann die Beschwerdestelle das Verfahren vorübergehend aussetzen und an die Vertrauensstelle verweisen, um dieser eine Vermittlung (§ 16 Absatz 1) oder informelle Schritte (§ 16 Absatz 2) zu ermöglichen. ²Wird die beschwerdeführende Person von einer Vertrauensperson nach § 19 begleitet, ist diese Vertrauensperson von der weiteren Mitwirkung im Verfahren der Vertrauensstelle ausgeschlossen. ³Führt die Vermittlung zu einer einvernehmlichen Lösung oder ist die betroffene Person mit den informellen Schritten (§ 16 Absatz 2) einverstanden, informiert die Vertrauensstelle die Beschwerdestelle darüber und diese stellt das Verfahren ein.
- (5) ¹Eine betroffene Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1), die das Verfahren selbst oder über die Vertrauensstelle eingeleitet hat, kann das Verfahren jederzeit durch Rücknahme der Beschwerde beenden. ²In diesem Fall stellt die Beschwerdestelle das Verfahren ein und informiert die Hochschulleitung.
- (6) ¹Die Hochschulleitung kann jederzeit, auch nach Einstellung des Verfahrens, nach Absatz 5 oder bei Verzicht beschwerdebefugter Personen auf Verfahrenseinleitung, ein Beschwerdeverfahren einleiten. ²Die Beschwerdestelle kann in diesem Verfahren die nach Absatz 1 protokollierten Befragungen und Stellungnahmen heranziehen, soweit diese nach der Information über die eingeschränkte Vertraulichkeit im Beschwerdeverfahren erfolgten. ³Im Fall der Einstellung nach Absatz 5 steht es der betroffenen Person (§ 12 Absatz 2 Satz 1), die das ursprüngliche Verfahren eingeleitet hat, frei, an den Ermittlungen im Folgeverfahren mitzuwirken.
- (7) ¹Nach Durchführung des Verfahrens erstellt die Beschwerdestelle eine Darstellung des Sachverhalts sowie einen Entscheidungsvorschlag und leitet diese an die Gleichstellungsperson und die Hochschulleitung weiter. ²In den Fällen der Lösungsfindung nach einer Verweisung an die Vertrauensstelle nach Absatz 4 oder bei der Rücknahme nach Absatz 5 dokumentiert die Beschwerdestelle den Verfahrensabschluss. ³Wird eine Untersuchungskommission eingesetzt, enthält ihr Entscheidungsvorschlag ein juristisches Gutachten. ⁴Betrifft das Verfahren ein Mitglied der Bucerius Education GmbH, wird deren Geschäftsführung informiert, damit diese geeignete Maßnahmen einleitet.
- (8) Die Beschwerdestelle informiert die betroffene Person, die beschwerdeführende Person und die beschuldigte Person über den Abschluss und das Ergebnis des Verfahrens sowie die wesentlichen Gründe einer Entscheidung in Textform, soweit dem die Wahrung berechtigter Interessen der beteiligten Personen nicht entgegenstehen.
- (9) ¹Alle von der Beschwerdestelle im Rahmen des Verfahrens erlangten personenbezogenen Daten werden nach Abschluss des Verfahrens gelöscht, soweit die im Verfahren erlangten personenbezogenen Daten nicht zur Begründung der Maßnahme nach § 22 aufbewahrt werden müssen, sie zur Abwehr zukünftiger Diskriminierungen und Belästigungen (§§ 2 ff.) oder erheblicher Verstöße gegen die

Pflicht zum respektvollen Umgang (§ 10) sowie gegen das AGG oder zur Erfüllung der in § 7 und 8 dieser Richtlinie genannten Aufgaben erforderlich sind oder eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht. ²Daten, die allein zur Erfüllung der in §§ 7 und 8 dieser Richtlinie genannten Aufgaben erforderlich sind, dürfen nur anonymisiert gespeichert werden. ³Sonstige datenschutzrechtliche Vorschriften, insbesondere die DSGVO und das BDSG, bleiben unberührt.

- (10) ¹Daten von Personen, die weder betroffene noch beschuldigte Personen im Sinne des § 12 Absatz 2 sind, dürfen nur erhoben und verwertet werden, soweit dies zur Aufklärung des konkreten Sachverhalts zwingend erforderlich ist. ²Sie sind unverzüglich zu löschen, sobald sie für das Verfahren nicht mehr benötigt werden. ³Durch technische Maßnahmen aufgezeichnete Daten, insbesondere E-Mails, Aufnahmen aus der Videoüberwachung und IT-Protokolle dürfen nur bei konkretem Verdacht ausgewertet werden. ⁴Die Auswertung findet unter Beteiligung eines Mitglieds des Betriebsrats statt, wenn eine verfahrensbeteiligte Person Arbeitnehmer:in ist.

Unterabschnitt 3: Maßnahmen

§ 22 Entscheidung und Maßnahmen

- (1) ¹Über die zu treffenden Maßnahmen bei einer von der Beschwerdestelle festgestellten Diskriminierung und Belästigung (§§ 2 ff.), einem erheblichen Verstoß gegen die Pflicht zum respektvollen Umgang (§ 10) und einem Verstoß gegen das AGG entscheidet die Hochschulleitung. ²Dazu zählen auch die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen oder die Teilnahme an Informationsveranstaltungen. ³Die Maßnahmen werden von der dafür gemäß § 11 Absatz 2 zuständigen Person der Hochschulleitung (Präsident:in oder Geschäftsführung) angeordnet. ⁴Sie trifft die Maßnahmen und Sanktionen auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts unter Berücksichtigung des Entscheidungsvorschlags. ⁵Über Maßnahmen, die sich an Beschäftigte der Bucerius Education GmbH richten, entscheidet deren Geschäftsführung; die vorstehenden Sätze gelten entsprechend.
- (2) ¹Die Hochschulleitung kann im Einzelfall geeignete präventive Maßnahmen ergreifen. ²Sie können sich an die beschuldigten Personen (§ 12 Absatz 2 Satz 2) richten und diese zur Mitwirkung verpflichten; zugleich können sie sich an weitere Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie richten. ³Geht die Diskriminierung, die Belästigung oder der Verstoß im Sinne von Absatz 1 Satz 1 von Partnerinstitutionen der Hochschule oder deren Mitgliedern aus oder spielt sich die Diskriminierung, die Belästigung oder der Verstoß im Sinne von Absatz 1 Satz 1 im Rahmen des Hochschulkontexts in deren Einflussphären ab, informiert die Hochschule diese Partnerinstitutionen und wirkt darauf hin, dass zukünftige Diskriminierungen, Belästigungen und Verstöße im Sinne von Absatz 1 Satz 1 effektiv verhindert wird.
- (3) ¹Liegt eine geringfügige Diskriminierung, Belästigung oder ein geringfügiger Verstoß im Sinne von Absatz 1 Satz 1 vor und ist nicht mit einer Wiederholung zu rechnen, kann ein formelles Dienstgespräch oder eine Ermahnung der verantwortlichen Person als Maßnahme genügen.

- (4) ¹Bei nicht geringfügigen Diskriminierungen, Belästigungen und Verstößen im Sinne von Absatz 1 Satz 1 müssen die Sanktionen in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Verstoßes stehen und dem Zweck dieser Richtlinie entsprechen. ²Als Sanktionen, nach Maßgabe der jeweiligen Regelungen, kommen insbesondere in Betracht:
- a) Gespräche der Konfliktparteien im Beisein unabhängiger Dritter,
 - b) die verpflichtende Teilnahme an Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen,
 - c) organisatorische Maßnahmen wie die Änderung von Betreuungsverhältnissen, die Zuordnung von Lehrveranstaltungen oder von Büroräumen,
 - d) arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Belehrung, Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, ordentliche und außerordentliche Kündigung),
 - e) zivilrechtliche Maßnahmen (z.B. Erteilung eines Hausverbots, ordentliche und außerordentliche fristlose Kündigung eines Studienvertrages, Erhebung von Ansprüchen auf Herausgabe, Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz),
 - f) akademische Maßnahmen (z.B. Widerruf von Lehraufträgen),
 - g) Erstattung einer Strafanzeige oder Stellen eines Strafantrages bei dringendem Verdacht einer Straftat.
- (5) ¹Die nach Absätzen 2 bis 4 getroffene Maßnahme wird in die Personal- oder Studierendenakte eingetragen. ²Die beschuldigte Person hat das Recht, eine eigene Erklärung hierzu aufnehmen zu lassen.
- (6) ¹Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind dabei zu beachten. ²Dies gilt insbesondere für die Beteiligungsrechte bei Kündigungen nach § 102 BetrVG, bei Versetzungen nach § 99 BetrVG und bei Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen nach § 98 BetrVG.

§ 23 Vorläufige Maßnahmen

- (1) ¹Besteht die Gefahr weiterer Diskriminierungen, Belästigungen und Verstöße im Sinne von § 22 Absatz 1 Satz 1, trifft die Hochschulleitung geeignete Maßnahmen. ²Diese Maßnahmen sollen vorläufiger Natur sein und sind auf das erforderliche Maß zu beschränken. ³Soweit vorläufige Maßnahmen gegen einen beschuldigten Mitarbeitenden ergriffen werden, ist der Betriebsrat hierüber zu informieren und es sind dessen Beteiligungsrechte zu beachten.
- (2) Arbeits- und dienstrechtliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) Über Maßnahmen, die sich an Beschäftigte der Bucerius Education GmbH richten, entscheidet deren Geschäftsführung; die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

Teil 3: Beteiligungsrechte und Inkrafttreten

§ 24 Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Akademischen Senats

- (1) Der Betriebsrat hat dieser Richtlinie in seiner Sitzung vom 7.7.2026 durch Beschluss gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zugestimmt.
- (2) Der Akademische Senat wurde in der Sitzung vom 1.7.2026 beteiligt und hat durch Beschluss sein Benehmen mit dieser Richtlinie erklärt.

§ 25 Inkrafttreten

¹Diese Richtlinie tritt am 7.7.2026 in Kraft. ²Sie ist hochschulöffentlich bekannt zu machen, insbesondere auf der Homepage der Bucerius Law School zu veröffentlichen.

³Die Hochschulleitung wird beauftragt, in einfacher und geeigneter Form auf diese Richtlinie aufmerksam zu machen.

Hamburg, den 7. Juli 2026



Prof. Dr. Michael Grünberger, LL.M. (NYU)
Präsident
Bucerius Law School
Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH



Meinhard Weizmann
Geschäftsführer und Kanzler