

Mitteilungsblatt der Universität Koblenz

Amtliche Bekanntmachungen

Nr. 5/2025 Mitteilungsblatt der Universität Koblenz

7. November 2025

Herausgeber:
Präsident der Universität Koblenz
Universitätsstraße 1
56070 Koblenz

Das Mitteilungsblatt liegt in der Universitätsbibliothek zur Einsichtnahme aus.
Weiterhin steht es auch als Download im pdf-Format im Internet:
<https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/personal-recht/rechtsangelegenheiten/mitteilungsblatt>

<i>Tag</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Seite</i>
5. November 2025	<i>Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt der Universität Koblenz</i>	3

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt der Universität Koblenz

Vom 5. November 2025

Präambel

Die Universität Koblenz steht für Werte wie gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, lebendige Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung ein. Sie setzt ihren im UNIVERSITÄTSENTWICKLUNGSPLAN „uk 2030“ selbstgesetzten Auftrag um, sich kontinuierlich zu einer chancengerechteren, diverseren, toleranteren und nachhaltigeren Institution weiterzuentwickeln. Die Arbeit daran basiert auf der Wertschätzung von Offenheit, Vielfalt und der Anerkennung all ihrer Mitglieder und Angehörigen. Sie legt höchsten Wert auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden, Studierenden sowie Qualifikandinnen und Qualifikanden am Arbeits-, Forschungs- und Studienplatz. Sie betrachtet die Gesellschaft der Vielen als eine Grundlage für ein gerechtes Zusammenleben und setzt sich aktiv für ein solidarisches Miteinander ein, bei dem alle Menschen gleiche Rechte und Chancen genießen. Benachteiligungen, Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt werden von der Universität nicht geduldet.

Als Bestandteil der Universitätskultur werden Persönlichkeit und Perspektiven einer jeden Person respektiert und deren Würde geachtet. Im Sinne dessen toleriert die Universität keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, des Aussehens, der ethnischen Herkunft, aus rassistischer Motivation, aufgrund der sozialen Herkunft, des Bildungshintergrundes, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung. Dies beinhaltet die konstruktive Auseinandersetzung der Universität mit Benachteiligung, das rechtzeitige Erkennen und Ansprechen selbiger, die Beratung und Unterstützung der von Benachteiligung betroffenen Personen und deren Ermutigung, Fälle anzuzeigen, sowie die Prävention.

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, eine Kultur der Sichtbarkeit und Sagbarkeit zu etablieren und vor Benachteiligungen im Sinne von Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zu schützen. Außerdem sollen Voraussetzungen geschaffen werden, um Benachteiligungen vorzubeugen. Dies schließt die Definition und transparente Kommunikation klarer Verfahrensabläufe und Sanktionsmöglichkeiten ein.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat in seiner Sitzung vom 5. November 2025 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigten im Sinne des § 6 AGG sowie für alle übrigen Mitglieder und Angehörigen der Universität.

(2) Sie findet Anwendung bei Benachteiligung/Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing auf dem Universitätsgelände, den Außenstellen und weiteren angemieteten Flächen der Universität oder in Ausübung der Dienstaufgaben bzw. bei curricular im Studium verankerten Verpflichtungen, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört. Dazu zählen auch digitale Räume, die beispielsweise für die Durchführung von Lehrveranstaltungen oder für Videokonferenzen genutzt werden. Darüber hinaus findet die Richtlinie Anwendung bei universitären Veranstaltungen und Betriebsausflügen außerhalb dienstlicher oder curricularer Verpflichtungen.

§ 2

Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches setzt sich die Universität, insbesondere die Leitungen aller Organisationseinheiten, aktiv dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 Abs. 1 unabhängig von Geschlecht, Aussehen, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, des Bildungshintergrundes, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden. Dies umfasst auch den Schutz der Persönlichkeitsrechte vor rassistisch motivierter Diskriminierung.

(2) Alle Personen nach § 1 Satz 1 tragen dazu bei, dass die Universität ein von Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Studien- und Arbeitsort ist und bleibt.

(3) Die Universität verpflichtet sich, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung/Diskriminierung aus in Absatz 1 genannten Gründen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.

(4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Benachteiligung/Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und/oder Mobbing bei einer der in §§ 8 und 9 genannten Stellen zu berichten, sich beraten zu lassen und Beschwerde einzulegen. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Verstößen gegen diese Richtlinie, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten. Dies schließt sowohl strafbare als auch niedrigschwellige Handlungen ein.

(5) Die Universität sieht ihre Aufgabe darin, dass in ihrem Verantwortungsbereich beschwerdeführenden Personen sowie Zeuginnen und Zeugen keine Nachteile entstehen.

§ 3

Verbot der Benachteiligung

Benachteiligung/Diskriminierung und Belästigung aufgrund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale sind untersagt. Darüber hinaus untersagt sind sexualisierte Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing.

§ 4

Begriffsbestimmung

Die nachfolgend genannten Definitionen ergänzen u.a. die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i. S. d. § 3 AGG und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar.

1. Benachteiligung/Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung/Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Abs. 1 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 ungünstigen Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung bzw. Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine Ausnahme liegt vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

2. Belästigung

Belästigung stellt eine Form der Benachteiligung bzw. Diskriminierung dar. Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter § 2 Abs. 1 genannten Merkmals, z. B. durch Beleidigungen, in der Würde verletzt wird, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird oder bezweckt werden soll. Als besonders schwerwiegend gelten Benachteiligungen, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt und/oder persönliche oder berufliche Nachteile angedroht werden.

3. Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu zählen unter anderem folgende Handlungen:

1. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
2. sexistische Schmierereien auf dem Campus,
3. sexistische Anrede von Personen (auch die unerwünschte Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
4. unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
5. sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
6. unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
7. Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
8. sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sowie deren Androhung.

Der sexualisierte Charakter kann sich auch aus den Umständen des Einzelfalls ergeben. Als besonders schwerwiegend gelten Benachteiligungen, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt und/oder persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

4. Anweisung zu einer Benachteiligung

Die Anweisung zu einer Benachteiligung einer Person aus einem in § 2 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

5. Stalking

"Stalking" bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird. Es umfasst genauer Handlungen, mit denen eine Person einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung nicht unerheblich zu beeinträchtigen, indem sie wiederholt

1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen,

4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht,
5. zulasten dieser Person, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person eine Tat nach § 202a, § 202b oder § 202c StGB begeht,
6. eine Abbildung dieser Person, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person verbreitet oder der Öffentlichkeit zugänglich macht,
7. einen Inhalt, der geeignet ist, diese Person verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen, unter Vortäuschung der Urheberschaft der Person verbreitet oder der Öffentlichkeit zugänglich macht oder
8. eine mit den Nummern 1 bis 7 vergleichbare Handlung vornimmt.

6. 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- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden. Mobbing kann sich insbesondere in folgenden verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

1. Verbreitung von Gerüchten,
2. Systematisches Zurückhalten von relevanten Informationen,
3. systematische Verweigerung von relevanten Kontakten,
4. systematische Zuweisung kränkender, unlösbarer oder gesundheitsschädigender Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben,
5. Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
6. Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor anderen Personen,
7. absichtliches Herbeiführen von Stress,
8. Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt,
9. unerwünschte Handlungen in den sozialen Medien (z. B. Cyber-Mobbing).

§ 5

Die besondere Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Mitglieder der Universität mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben die besondere Verantwortung,

1. durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird,

2. dass Benachteiligung bzw. Diskriminierung, Belästigung, sexualisierte Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht gegen Abhängige und Nachgeordnete gerichtet ist,
3. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking unvoreingenommen nachzugehen, Betroffene zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

§ 6

Maßnahmen zur Prävention

Die Universität entwickelt Maßnahmen zur Prävention und informiert in geeigneter Weise über diese Richtlinie. Sie sowie alle in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Personen treten aktiv für Prävention ein; dies gilt besonders für den Personenkreis in § 5.

Maßnahmen zur Prävention sind u.a.

1. Erstellung und Verteilung von Informationsmaterialien

Es werden zielgruppengerechte Informationsmaterialien für den im § 1 Abs. 1 genannten Personenkreis erstellt und u.a. zu Einstellungs- und Studienbeginn verteilt.

2. Schulungen

Gemäß den Möglichkeiten der Universität werden für die Beschäftigten der Universität Schulungen angeboten. Dies gilt insbesondere für den Kreis der Beschäftigten, der sich gemäß §§ 8-9 engagiert, sowie die Führungskräfte. Außerdem wird überprüft, inwiefern Lerneinheiten zum AGG und der Richtlinie in bereits bestehende Inhouse-Veranstaltungen integriert werden können.

3. Sicherheit auf dem Hochschulgelände

Die Universität arbeitet darauf hin, Angsträume in Bezug auf Belästigung und Gewalt zu vermeiden bzw. abzubauen.

§ 7

Beschwerdeverfahren

(1) Die in § 1 Abs. 1 genannten Personen haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Universität zu beschweren, wenn sie im Anwendungsbereich der Richtlinie gemäß § 1 Abs. 2 sich wegen eines in § 2 Abs.1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

(2) Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen und/oder der Einreichung der Beschwerde bei der Beschwerdestelle. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, Fehlverhalten nicht hinzunehmen und auch in vermeintlich geringfügigen Fällen zeitnah eine Beratung aufzusuchen.

(3) Bei Konflikten jeglicher Art, unabhängig davon, ob eine Beschwerde eingereicht wurde, können Personen nach § 1 Abs. 1, unter der Einwilligung der beschwerdeführenden Person, ein Konfliktlösungsverfahren gemäß § 10 in Anspruch nehmen.

(4) Unabhängig von der Anwendung eines Beschwerdeverfahrens steht es allen Beteiligten frei, rechtliche Schritte einzuleiten.

(5) Der Missbrauch des Beschwerderechts wird geahndet.

(6) Die Universität verpflichtet sich, in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer auch bei nicht bestätigten Fällen von Nachteilen geschützt ist, sofern das Beschwerderecht nicht missbräuchlich ausgeübt wurde.

(7) Solange die gegen eine Beschuldigte oder einen Beschuldigten erhobenen Vorwürfe nicht erwiesen sind, gilt die Unschuldsvermutung. Die Universität ist sich auch der beschuldigten Person gegenüber ihrer Fürsorgepflicht bewusst.

(8) Sofern eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, wird die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten und innerhalb ihres Verantwortungsbereichs dafür Sorge tragen, dass dieser Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

§ 8

Beratung

(1) Dem in § 1 Abs. 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen nach Absatz 2 zu Beratungsgesprächen zur Verfügung. Sie zeigen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligung/Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing auf. Die Beratungsstellen nach Absatz 2 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange. Werden Beschwerden mündlich vorgetragen, gehört dazu auch, die Betroffenen auf Wunsch bei der schriftlichen Formulierung zu unterstützen.

(2) Folgende Anlaufstellen stehen den betroffenen Personen als Beratungsstelle zur Verfügung:

1. Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte inkl. der Gleichstellungsbeauftragten der Verwaltung,
2. Vertrauensperson für Schwerbehinderte,
3. die oder der Beauftragte für die Belange Studierender mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,
4. Vertrauensdozierende,
5. Dekaninnen und Dekane, Prodekaninnen und Prodekane.

(3) Auf Wunsch der Beratung suchenden Person begleitet die beratende Person diese auch bei Gesprächen im Rahmen der Konfliktlösung oder bei der Beschwerdestelle.

(4) Alle Beratungsgespräche nach Absatz 1 sind vertraulich, es sei denn, die betroffene Person entbindet die beratende Person von der Schweigepflicht. Dies gilt auch gegenüber der Beschwerdestelle im Sinne des § 9 Abs. 1.

(5) Die in Absatz 2 aufgeführten Anlaufstellen stehen auch den Beschuldigten für eine Beratung zur Verfügung.

§ 9

Beschwerde bei der Beschwerdestelle

(1) Die in § 1 Abs. 1 genannten Personen haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Universität zu beschweren, wenn sie sich im Anwendungsbereich der Richtlinie gemäß § 1 Abs. 2 wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

(2) Zuständig für die Entgegennahme der Beschwerde ist gemäß § 4 Abs. 5 HochSchG die Gleichstellungsbeauftragte. Die zur Prüfung der Beschwerde zuständige Stelle setzt sich zusammen aus der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, einem Mitglied der Universität mit Befähigung zum Richteramt, der Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte sowie der oder dem Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

(3) Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben, wenn gleichzeitig Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche gemäß § 15 AGG geltend gemacht werden.

(4) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Sachverhalte beschreiben. Zeuginnen, Zeugen und gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Stellen, z.B. Führungskräfte o.a., bereits von der beschwerdeführenden Person über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(5) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen im Sinne des § 10 hinweisen.

(6) Die Beschwerdestelle informiert die beschuldigte Person schnellstmöglich über die Beschwerde und gibt ihr die Möglichkeit, sich in einem angemessenen Zeitraum schriftlich oder mündlich dazu zu äußern. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzugezogen werden.

(7) Die aufgeführten Anlaufstellen stehen auch den Beschuldigten für eine Beratung zur Verfügung.

(8) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt, teilt dem nach Geschäftsverteilungsplan zuständigen Mitglied der Universitätsleitung (derzeit Vizepräsidentin für Forschung und Transfer) das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(9) Die Universitätsleitung entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen nach § 11 dieser Regelung.

(10) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen, den festgestellten Sachverhalt sowie die Entscheidung der Universitätsleitung und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Prüfung.

(11) Im Anschluss können die beteiligten Parteien ein Konfliktlösungsverfahren gemäß § 10 anstreben.

§ 10

Konfliktlösungsverfahren

(1) Die Verantwortung für die Konfliktlösung bzw. Konfliktbearbeitung liegt bei den Vorgesetzten, den Dekaninnen und Dekanen, den Prodekaninnen und Prodekanen, den Vertrauensdozierenden und/oder bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die für die Konfliktbearbeitung verantwortlichen Personen führen mit dem am Konflikt beteiligten Personenkreis Gespräche und protokollieren deren Ergebnisse. Ziel ist es, eine diskriminierungs- und konfliktfreie weitere Zusammenarbeit im Beruf und im Studium sicher zu stellen.

(2) Wenn die Konfliktlösung nach dem förmlichen Beschwerdeverfahren nicht erfolgreich war, besteht für die am Konflikt beteiligten Beschäftigten der Universität die Möglichkeit, in Absprache mit der Universitätsleitung eine extern geleitete Mediation in Anspruch zu nehmen. Dies ist nur möglich, wenn alle Parteien zustimmen.

§ 11

Sanktionen

Als formelle Maßnahmen können bei nachgewiesenem Fehlverhalten unter Einschaltung des Präsidenten/der Präsidentin oder des Kanzlers/der Kanzlerin oder anderer zuständiger Stellen für beschuldigte Mitarbeitende je nach arbeits- oder dienstrechtlicher Position der beschuldigten Person u.a. die folgenden Sanktionen in Betracht kommen:

1. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
2. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen,
3. mündliche oder schriftliche Ermahnung,
4. Schriftliche Abmahnung,
5. fristgerechte oder fristlose Kündigung,
6. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität.

Als formelle Maßnahmen können bei nachgewiesenem Fehlverhalten unter Einschaltung des Präsidenten/der Präsidentin oder des Kanzlers/der Kanzlerin oder anderer zuständiger Stellen für beschuldigte Studierende u.a. die folgenden Sanktionen in Betracht kommen:

1. Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
2. Ausschluss von der Nutzung universitätseigener Einrichtungen,
3. Hausverbot,
4. Androhung des Widerrufs der Einschreibung oder sofortiger Widerruf unter Voraussetzung des § 69 Abs. 3, 5 und 7 HochSchG.

Die Aufzählungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzung und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

§ 12 Datenschutz

Sämtliche beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben die Vorschriften des Datenschutzes zu beachten. Den Beteiligten sind personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Erfüllung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt grundsätzlich nur nach entsprechender Aufklärung der oder des Betroffenen und Vorliegen einer schriftlichen Einwilligungserklärung der oder des Betroffenen.

§ 13 Evaluation

Diese Richtlinie wird nach Ablauf von drei Jahren durch die Universitätsleitung und durch den sich gemäß §§ 8, 9 und 10 engagierenden Personenkreis evaluiert. Dazu wird u.a. eine anonymisierte Statistik der Beschwerdeanlässe geführt.

§ 14 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität in Kraft.

Koblenz, den 5. November 2025

Prof. Dr. Stefan Wehner
Präsident der Universität

Redaktionsschluss für die
Dezember-Ausgabe ist am
17. Dezember 2025