

## **Informelle Beratung und offizielles Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG in Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der TUK**

---

### Inhalt

Präambel.....	2
1. Ziele .....	2
2. Prävention .....	3
3. Möglichkeiten für Betroffene.....	4
a. Beratung bei einer Anlaufstelle.....	4
b. Beschwerde nach § 13 AGG .....	5
4. Ansprechpersonen .....	6
a. Anlaufstellen .....	7
b. Beschwerdestelle .....	7
5. Dokumentation .....	7
Anlage 1: Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	9
Anlage 2: Auszug aus dem Hochschulgesetz (HochSchG).....	10

## **Präambel**

Die TUK möchte bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen, eine vertrauensvolle und respektvolle Arbeitsatmosphäre sowie ein faires, anerkennendes Zusammenwirken für Beschäftigte und Studierende gewährleisten. Diskriminierung, Mobbing, Stalking, herabsetzendes oder entwürdigendes Verhalten, Belästigung, Nötigung, Gewalt, insbesondere auch sexuelle Übergriffe, werden nicht geduldet. Vorkommnissen dieser Art wird entschieden entgegengetreten.

Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt werden geahndet, um Konflikten zu begegnen und eine Veränderung der Situation herbeizuführen. Wer bestehende Regeln missachtet, wird unmissverständlich darauf hingewiesen, dass ein solches Verhalten nicht erwünscht ist. Um ein respektvolles Klima an der TUK zu gewährleisten und Nachahmungen zu verhindern, werden Übergriffe geahndet. Denn wenn keine Konsequenzen zu spüren sind und ein Fehlverhalten nicht angesprochen wird, ändern Personen dieses nicht. Im schlimmsten Fall entscheiden sich Betroffene, die Universität zu verlassen, während diskriminierende Personen in der Universität weiter agieren.

Nicht nur ein formales Beschwerdeverfahren, sondern auch die Inanspruchnahme von informell agierenden Anlaufstellen soll dazu führen, dass Wiederholungstaten schneller auch von anderen gesehen und das diskriminierende Verhalten besser abgestellt werden kann.

## **1. Ziele**

Jede Hochschule ist nach dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet, Betroffenen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung an der Universität die Möglichkeit einer Beschwerde zu geben.

Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert oder beseitigt werden (§ 1 AGG). Personen, die nach § 1 AGG Diskriminierungssituationen erfahren, haben nach § 13 AGG ein Beschwerderecht. Mitglieder und Angehörige der TUK oder Personen, die mit diesen in Kontakt stehen, können eine entsprechende Beschwerde einreichen. Um einen möglichst umfassenden Schutz zu gewährleisten und Konflikten möglichst frühzeitig zu begegnen, werden zudem Anlaufstellen benannt, die vor und unabhängig von einer Beschwerde nach § 13 AGG angesprochen werden können.

Der TUK ist die Förderung und Verwirklichung einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit, des gegenseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der/des Anderen, die Prävention von Gewalt sowie ein verantwortungsbewusster Umgang mit Übergriffen sehr wichtig. Mit einer klaren Darstellung über die Vorgehensweise bei Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt soll das Vertrauen in die Haltung und das Handeln der TUK bei Übergriffen gestärkt werden. Diskriminierung, herabsetzendes und entwürdigendes Verhalten, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt werden durch ein respektvolles Miteinander aktiv unterbunden.

Ein respektvolles Miteinander bildet die Grundlage für bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen. Dies gelingt mit den an der TUK gelebten Werten:

- Kollegialität, Fairness und Höflichkeit,
- Zuverlässigkeit und Hilfsbereitschaft,
- ein respektvoller, offener, ehrlicher und freundlicher Umgang miteinander,
- Chancengleichheit,
- Familienfreundlichkeit,
- gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung,
- gegenseitige Information und sachliche Auseinandersetzung,
- offene Formen von Konfliktbewältigung.

Werden diese Werte nicht in angemessener Form respektiert, soll in Fällen nach § 13 AGG die Möglichkeit bestehen, diesem mit Gesprächen und ggf. Sanktionen entgegenzuwirken. Es gilt jedoch, möglichst frühzeitig auch ohne ein Beschwerdeverfahren die Situation mit Ansprechpersonen der TUK (Auflistung siehe Punkt 4) zu klären und dadurch ein respektvolles Miteinander zu befördern.

Beschwerdeverfahren können von beschwerdeberechtigten Personen immer eingeleitet werden. Flankierend dazu bestehen Präventionsmaßnahmen (vgl. Punkt 2) und eine frühzeitige Klärung der Situation durch die Möglichkeit, Anlaufstellen anzusprechen (vgl. Punkt 3).

## **2. Prävention**

Zur Prävention sollen neue Mitarbeitende sowie Studierende während Informationsveranstaltungen und/oder durch entsprechendes Informationsmaterial auf ihre Rechte und Pflichten hingewiesen werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote zum Erwerb und zur Erhaltung sozialer Kompetenzen zählen ebenso wie Sensibilisierungstrainings zu den Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitglieder der TUK. Insbesondere von Führungskräften wird eine Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen und eine Umsetzung der erworbenen Kompetenzen erwartet, kommt ihnen doch in besonderem Maße eine Fürsorgepflicht zu. Führungskräfte (Vorgesetzte/Professor:innen) tragen eine besondere Verantwortung. Von ihnen werden darüber hinaus folgende Verhaltensweisen erwartet:

- Vorbildliches Handeln,
- Gerechtigkeit, Glaubwürdigkeit und Kritikfähigkeit,
- soziale Kompetenz,
- Beitrag zu einem fördernden Studien-/Arbeitsklima,
- menschliches Verständnis und wertschätzende Rückmeldungen,
- einen kooperativen Führungsstil (gemeinsames Erarbeiten von Zielen, Festlegen des Verantwortungsbereiches und Lösen von Problemen),
- Respekt gegenüber der persönlichen Integrität und Würde der Beschäftigten und Studierenden.

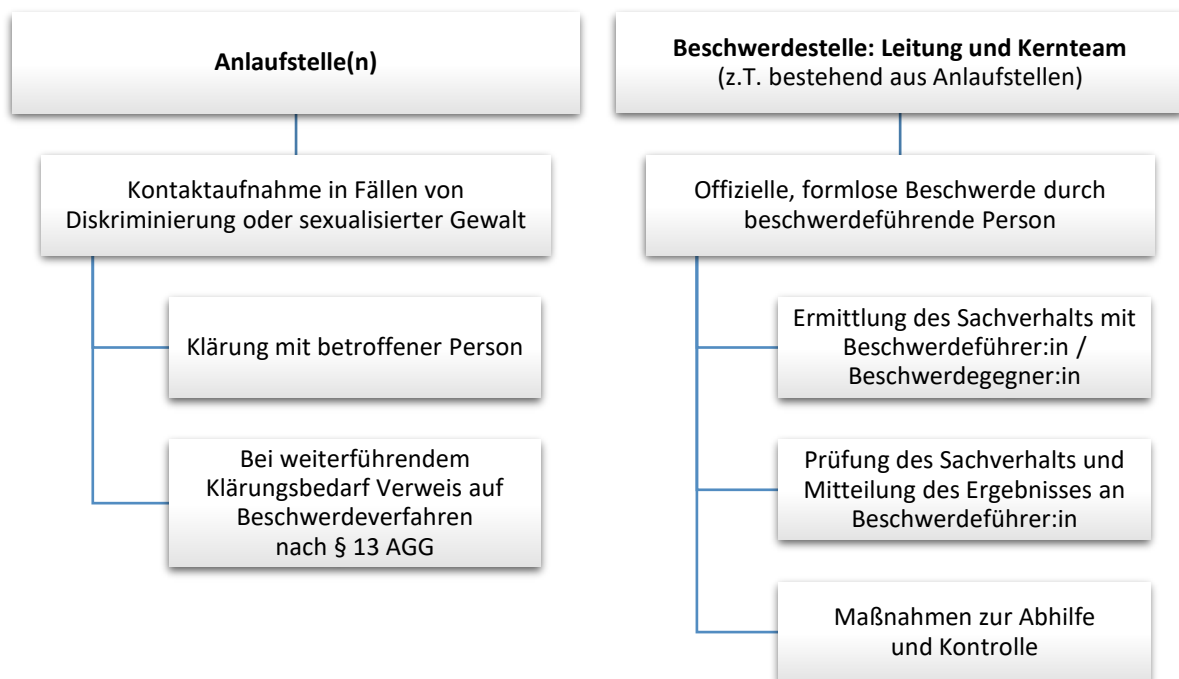
Das Präsidium gewährleistet, dass für die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen finanzielle, sachliche, organisatorische und institutionelle Voraussetzungen geschaffen werden.

### 3. Möglichkeiten für Betroffene

Betroffene Personen haben die Möglichkeit, sich an (eine) Anlaufstelle(n) oder die Beschwerdestelle zu richten (siehe auch Punkt 4).

Anlaufstellen ermöglichen ein informelles Vorgehen, in dem Personen von dem bzw. den Vorfällen berichten können und eine darauf abgestimmte Beratung erhalten. Auch eine weiterführende Unterstützung bspw. in Form einer Mediation kann als Maßnahme in Betracht gezogen werden.

Wird durch die Anlaufstelle keine Lösung herbeigeführt, kann in einem weiteren Schritt ein Beschwerdeverfahren eingeleitet werden. Eine Beschwerde kann jedoch auch unabhängig von Beratungen in einer Anlaufstelle direkt an die die Beschwerdestelle gerichtet werden.



Die Beratung in einer der Anlaufstellen oder die Meldung einer Beschwerde kann in jedem Falle anonymisiert erfolgen, sofern keine Ansprüche nach § 15 AGG geltend gemacht werden (bspw. Schadenersatz, den Beschäftigte von Arbeitgeber:innen erhalten können). Der beschwerdeführenden Person sollen jedoch auch bei namentlicher Nennung keine Nachteile aufgrund der Beschwerde entstehen.

#### a. Beratung bei einer Anlaufstelle

Betroffene haben das Recht, sich an Anlaufstellen zu wenden (siehe Punkt 4.a.). Diese stehen ebenfalls zur Verfügung, wenn Unklarheit darüber besteht, ob in ihrem persönlichen Fall eine Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt vorliegt.

Bei den Anlaufstellen erhält die betroffene Person unter Wahrung höchster Vertraulichkeit Unterstützung und Beratung. Wenn nötig, zieht die Anlaufstelle dafür im Einverständnis mit der betroffenen Person weitere zuständige Stellen zurate. Bei allen Gesprächen haben Betroffene die Möglichkeit, sich von einer oder mehreren Personen ihres Vertrauens begleiten zu lassen.

Betroffene können im Beratungsprozess anonym bleiben, wenn dies gewünscht wird. Im Gespräch wird die Situation besprochen und es werden Schritte überlegt, wie die betroffene(n) Person(en) mit der Situation umgehen. Hauptakteurin ist die beratungssuchende Person (Hilfe zur Selbsthilfe). Im weiteren Prozess können sowohl TUK-interne Ansprechpersonen als auch externe Hilfeinrichtungen einbezogen werden.

Bei einer Anlaufstelle werden keine Beschwerden i.S.d. AGG entgegengenommen. Wird in der Beratung jedoch deutlich, dass eine Beschwerde eingereicht werden sollte, wird die betroffene Person auf das Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG verwiesen (siehe Punkt 3.b). Wird ein Straftatbestand vermutet, wird auch an die örtliche Polizei weitervermittelt.

### **b. Beschwerde nach § 13 AGG**

Unabhängig von und ggf. alternativ zu einer Inanspruchnahme eines Beratungsangebots bei einer Anlaufstelle haben Betroffene die Möglichkeit, ein Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG einzuleiten.

Zentrale Beschwerdestelle ist die Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt und Familie (zugleich zentrale Anlaufstelle i.S.d. Punkt 3.a).

Die Bearbeitung erfolgt in einem Kernteam, das je nach Beschwerde in unterschiedlichen Konstellationen zusammenkommt. Die beschwerdeführende Person reicht die Beschwerde unter der Angabe ein, welche Personen aus dem Kernteam in den weiteren Prozess einbezogen werden sollen. Wird die Beschwerdestelle aufgesucht, kann sich die beschwerdeführende Person von einer oder mehreren Personen des Vertrauens begleiten lassen. Vorgehensweisen sowie Maßnahmen werden mit den benannten Personen aus dem Kernteam besprochen, die Ergebnisse protokolliert. Weitere Schritte werden dem entsprechend initiiert.

Die Beschwerde kann formlos (bspw. telefonisch oder per E-Mail und grundsätzlich auch anonym) dargestellt werden. Wenn im Verlauf jedoch Ansprüche nach § 15 AGG (bspw. Schadenersatz) begehrt werden, muss dies von Beschäftigten schriftlich erfolgen.

In der Darstellung sollen folgende Angaben benannt werden:

- (1) Die Beschreibung der Situation(en) und der Verhaltensweisen der involvierten Personen,
- (2) gegen wen sich die Beschwerde richtet,
- (3) ob und welche Personen das Geschehen beobachtet haben,
- (4) ob bereits andere Personen kontaktiert und
- (5) ob schon Maßnahmen eingeleitet wurden sowie
- (6) welche Abteilungen oder Vertretungen aus dem Kernteam in den Beschwerdeprozess einbezogen werden sollen, ggf. mit Hinweis auf das Geschlecht der einbezogenen Personen.

Die Beschwerde ist nicht an eine Frist gebunden. Beschäftigte müssen allerdings Ansprüche nach § 15 AGG innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung oder der sexualisierten Gewalt bei der Beschwerdestelle geltend machen.

Die Beschwerde kann jederzeit zurückgezogen oder ausgesetzt werden.

Liegt die offizielle Beschwerde vor, wird diese von der Beschwerdestelle sowie die aus dem Kernteam benannte(n) Person(en) geprüft. Die Prüfung orientiert sich an dem Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz. Wird die Beschwerde dabei als gravierend eingestuft, erhält die Person, gegen die eine Beschwerde eingereicht wurde, zunächst die Möglichkeit, sich innerhalb einer Frist schriftlich dazu zu äußern. Nach Eingang der Stellungnahme bzw. nach Ablauf der Frist (auch ohne Stellungnahme) wird die Person, gegen die eine Beschwerde vorliegt, schriftlich zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Bei Bedarf können zusätzlich Zeug:innen befragt werden (schriftlich / mündlich). Eine Stellungnahme kann, muss von diesen Personen jedoch nicht abgegeben werden.

Die Beschwerdestelle wird die Angelegenheit mit der gebotenen Vertraulichkeit behandeln. Im Interesse einer sachgerechten Prüfung und Aufklärung der Beschwerde kann eine durchgehende Anonymität jedoch nicht garantiert werden.

Das Ergebnis der Prüfung wird der beschwerdeführenden Person sowie der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorschriften schriftlich mitgeteilt.

Ergibt die Prüfung, dass keine Benachteiligung vorliegt, ist das Beschwerdeverfahren mit der Ergebnismitteilung beendet. In diesem Fall wird der beschwerdeführenden Person Gelegenheit gegeben, sich an eine der Anlaufstellen zu wenden, um dort weitere Schritte zu besprechen. Bestätigen sich die Vorwürfe nicht, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitation durch die Universität.

Wird eine Benachteiligung durch die Beschwerdestelle festgestellt, sendet die Beschwerdestelle einen Bericht an die für die entsprechenden Fälle zuständigen Stellen (etwa Präsident:in, Kanzler:in oder Abteilung Personalangelegenheiten oder Abteilung Studentische und internationale Angelegenheiten), in dem Protokolle, schriftliche Darstellungen und Stellungnahmen enthalten sind. In der jeweiligen Abteilung wird der Sachverhalt bewertet und in Absprache mit den benannten Personen aus dem Kernteam der Beschwerdestelle werden weitere Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung eingeleitet (vgl. auch § 12 Abs. 3 und 4 AGG ggf. i.V.m. § 4 Abs. 5 HochSchG sowie § 69 HochSchG).

Daneben haben die in einem Beschwerdeverfahren angegebenen Personen des Kernteams die betroffenen Personen nach Kenntnis einer Benachteiligung i.S.d. § 1 AGG verantwortungsvoll und zeitnah zu unterstützen und zu beraten.

#### **4. Ansprechpersonen**

Betroffene bzw. beschwerdeberechtigte Personen können sich an die nachfolgend genannten Stellen wenden. Dort stehen sowohl weibliche als auch männliche Personen zur Verfügung, damit Betroffene (insb. bei sexueller Belästigung) sich aussuchen können, wem sie ihr Anliegen anvertrauen möchten.

Es bleibt den Betroffenen unbenommen, sich an eine externe Stelle zu wenden wie beispielsweise die psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks, Polizei, Weißer Ring, Ärzt:innen, Gleichstellungsbeauftragte von Stadt und Kreis, Therapeut:innen u.a.

Alle Ansprechpersonen verfügen über angemessene Kompetenzen oder haben bei Bedarf an einer Weiterbildung teilgenommen, die von der zentralen Anlaufstelle durchgeführt werden.

## **a. Anlaufstellen**

Zentrale Anlaufstelle ist die Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt und Familie.

Daneben können sich Personen an folgende Anlaufstellen wenden:

- Vorgesetzte
- Personalrat
- Abteilung Personalangelegenheiten (HA 3)
- Gleichstellungsbeauftragte des Senats
- Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Suchtberatung
- Betriebsarzt
- Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA).

## **b. Beschwerdestelle**

Zentrale Beschwerdestelle i.S.d. AGG und damit Erstkontakt in Beschwerdeverfahren ist die Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt und Familie.

Im weiteren Verlauf des Beschwerdeverfahrens können (weitere) Ansprechpersonen aus dem Kernteam einbezogen werden:

- Abteilung Personalangelegenheiten (HA 3)
- Abteilung Studentische und internationale Angelegenheiten (HA 4)
- Personalrat
- (Stellv.) Gleichstellungsbeauftragte des Senats
- Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs
- Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Suchtberatung
- Betriebsarzt
- Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA)

## **5. Dokumentation**

Darstellungen, die in den Anlaufstellen geäußert werden, werden anonymisiert festgehalten und bei Bedarf nach Anlässen und verschiedenen Statusgruppen ausgewertet.

Jede Beschwerde, die an die Beschwerdestelle gerichtet wurde, wird in einem Bericht festgehalten. Alle Gespräche und Beschwerdeanlässe werden von einer im Prozess benannten Person des Kernteams der Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert. Mündliche Äußerungen werden von den berichtenden Personen unterschrieben, damit diese im weiteren Verlauf berücksichtigt werden können. Die eingegangenen Beschwerden werden ebenso wie die Fälle, die in den Anlaufstellen benannt wurden, zu Beginn jeden Kalenderjahres von der Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalt und Familie evaluiert.

Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit ist der Kreis der über einen Fall zu informierenden Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben. Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind ihnen zurückzugeben oder zu vernichten. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten hat den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger zu entsprechen.

#### Inkrafttreten

Datum, 19. 10 21

Unterschrift:   
Präsident der TUK, Prof. Dr. Amd Poerzsch-Heffter

Unterschrift:   
Personalratsvorsitzende der TUK, Dr. Ing. Sandra Wolff

Unterschrift:   
ASStA-Vorsitzender der TUK, Mathis Petri



## **Anlage 1: Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

vom 14.08.2006

### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### **§ 7 Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

### **§ 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

### **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> [08.10.2021]

## **Anlage 2: Auszug aus dem Hochschulgesetz (HochSchG)**

vom 23.09.2020

### **§ 4 Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan**

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüsse bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 3 zu unterstützen und dem Präsidium und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie oder den Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz betreffen, und kann dem Präsidium auf diesen Gebieten Maßnahmen vorschlagen. ... Sie nimmt außerdem Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), entgegen. Für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die nicht Beschäftigte der Hochschule sind, gelten § 3 Abs. 3 und 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 AGG entsprechend. ...

### **§ 69 Aufhebung, Rücknahme und Widerruf der Einschreibung**

(3) Ferner kann die Einschreibung von Studierenden widerrufen werden, die

1. durch Anwendung von Gewalt, durch Aufforderung zu Gewalt oder durch Bedrohung mit Gewalt den bestimmungsgemäßen Betrieb einer Hochschuleinrichtung, die Tätigkeit eines Hochschulorgans oder die Durchführung einer Hochschulveranstaltung behindern oder zu behindern versuchen oder ein Hochschulmitglied von der Ausübung seiner Rechte und Pflichten abhalten oder abzuhalten versuchen oder
2. die Hochschule, ihre Gebäude oder Einrichtungen zu strafbaren Handlungen nutzen oder dies versuchen oder diesen einen erheblichen Schaden zufügen und sie dadurch ihrem bestimmungsgemäßen Gebrauch entziehen, oder
3. Mitglieder oder Angehörige der Hochschule auf dem Campus im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG vorsätzlich sexuell belästigen oder diesen im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuchs nachstellen oder
4. rechtskräftig wegen einer Straftat gegen das Leben, die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Freiheit verurteilt wurden, wenn die Tat und die Verurteilung einem Verwertungsverbot gemäß § 51 des Bundeszentralregistergesetzes noch nicht unterfallen und die Art der begangenen Straftat eine Gefährdung oder Störung des Studienbetriebs besorgen lässt, oder
5. der Hochschule oder dem Land durch schweres schuldhaftes Fehlverhalten oder die Begehung von Straftaten erheblichen Schaden zugefügt haben.

Gleiches gilt für Studierende, die an den in Satz 1 Nr. 1, 2 oder 5 genannten Handlungen teilnehmen oder wiederholt Anordnungen zuwiderhandeln, die gegen sie aufgrund des Hausrechts (§ 80 Abs. 3) wegen Verletzung ihrer Pflichten nach § 36 Abs. 4 getroffen worden sind.

<http://landesrecht.rlp.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+RP&psml=bsrlpprod.psml> [08.10.2021]