

Grundsätze zum Schutz vor Antisemitismus an der Universität Regensburg (gemäß Art. 25 Abs. 2 BayHIG)¹

1. Präambel

Antisemitische Äußerungen, Hetze oder die Ausübung antisemitischer Gewalt von und gegenüber Universitätsmitgliedern, gehören zu den Verletzungen der grundgesetzlich geschützten Menschenwürde (Art. 1 und 3 GG) und werden an der Universität Regensburg (UR) nicht toleriert. Die UR trägt durch präventive und reaktive Maßnahmen zum Schutz vor antisemitischer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bei, indem sie

- alle Mitglieder hinsichtlich Antisemitismus sensibilisiert,
- Betroffene bei der Durchsetzung ihres Beschwerde- und Anzeigerechts aktiv unterstützt,
- antisemitische Äußerungen, Hetze oder die Ausübung antisemitischer Gewalt sanktioniert und
- strafrechtlich relevante Tatbestände umgehend zur Anzeige bringt.

Die folgenden Informationen dienen der Einschätzung von antisemitischen Phänomenen und zeigen effektive und offensive Handlungsoptionen für betroffene Personen auf.

2. Geltungsbereich

Unbeschadet der Rechte und Pflichten von Universitätsmitgliedern, die sich durch übergeordnete verbindliche Normen ergeben (Arbeitsrecht, Beamtenrecht etc.) gelten diese Grundsätze für alle Personen, die an der UR – ggf. auch nur vorübergehend oder gastweise – Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsaufgaben nachgehen oder dort als Fremdfirmenangehörige Leistungen erbringen. Bei antisemitischen Vorfällen, auch solchen, in denen Abhängigkeitsverhältnisse eine Rolle spielen, sind sie verbindlich heranzuziehen.

3. Prävention

Alle Mitglieder der UR tragen durch persönliche Interventionen (Beteiligung am Geschehen, Hinweise an die Beschwerdestellen) zum Schutz der Betroffenen bei, wenn sie Zeug*innen von Äußerungen oder der Ausübung antisemitischer Gewalt werden.

Dienstvorgesetzte sensibilisieren ihre Mitarbeiter*innen für das Thema.

Seit Anfang 2024 ist die Referentin für Antidiskriminierung & Diversity offizielle Beauftragte gegen Antisemitismus an der UR. Fortbildungsangebote zum Thema Sensibilisierung für und Prävention von Antisemitismus (für alle Statusgruppen) gehören zu ihrem Aufgabengebiet.

Die 2020 eingerichtete Antidiskriminierungsstelle fungiert als Beratungs- und Beschwerdestelle für alle von Diskriminierung betroffenen Mitglieder der UR und bietet statusgruppenspezifische Workshops und Informationen rund um Diskriminierung an. Zusätzlich gibt es auf dem Diversity-Portal der UR für die Diskriminierungsdimensionen gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Charta der Vielfalt jeweils einen Bereich, in dem die verschiedenen Maßnahmen, Initiativen, Kooperationen und Verweise fachgerecht zugeordnet sind. Auch aktuelle Informationen werden hier bekannt gemacht.²

¹ Der Umgang mit Diskriminierung und Konflikten und mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der UR sind in eigenen Dokumenten geregelt.

² <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.htm>

4. Rechtliche Einordnung und klare Definition von Antisemitismus

Antisemitische Straftatbestände werden in § 130 StGB (Volksverhetzung) definiert als:

- 1) gegen eine nationale, rassische, religiöse oder durch ihre ethnische Herkunft bestimmte Gruppe gerichtete Verleumdung oder Hetze,
- 2) Verharmlosung; Billigung oder Verherrlichung des Nationalsozialismus.

Sie werden ohne Strafantrag verfolgt und mit Freiheitsstrafen von drei Monaten bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe belegt.

Das Strafmaß richtet sich nach Art und Grad der Tatbestände und der Schuld des Täters (§ 46 StGB).

5. Optionen für von antisemitischen Äußerungen, antisemitischer Hetze oder Gewalt betroffene Personen an der UR

Antisemitische Äußerungen oder die Ausübung antisemitischer Gewalt sind damit immer strafrechtlich relevant und können unmittelbar zur Anzeige gebracht werden.

Betroffenen Personen steht selbstverständlich auch der Weg einer **informellen anonymen Beratung** oder einer **offiziellen, nichtanonymen Beschwerde** offen, wobei eine Beratung in eine Beschwerde münden kann.

a) Beratung

Aufgabe der beratenden Stellen ist es, der betroffenen Person eine Möglichkeit zu bieten, sich auszusprechen und sie über Formen der Unterstützung sowie über die Option eines Beschwerdeverfahrens zu informieren. Sie kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf interne und/oder externe Beratungsangebote. Die beratenden Stellen können mögliche weitere Schritte empfehlen.

Die beratenden Personen stehen zur Verfügung für die

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen,
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle,
- Begleitung bei einer Beschwerde.

b) Beschwerde

Die Beschwerde dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden, auch ohne vorheriges informelles Verfahren. Im Beschwerdeverfahren ist eine Begleitung durch eine der beratenden Stellen möglich.

6. Beratungs- und Beschwerdestellen für Fälle von Antisemitismus an der UR (je nach Personengruppe)

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre)	Für Studierende	Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik)
Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung	Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle
		eine Vertretung des Personalrats (die Konfliktbeauftragten)
		Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
die Antidiskriminierungsstelle der UR		
die beauftragte Person gegen Antisemitismus an der UR		
der*/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity		
der betriebsärztliche Dienst		

Alle Ansprechpersonen sind dazu angehalten, an Schulungen und Weiterbildungen im betreffenden Themenbereich teilzunehmen.

7. Verfahrensgrundsätze für die Intervention bei Verdachtsfällen

Die Ansprechpersonen werden jedem konkreten Verdacht auf Antisemitismus in einem geregelten Verfahren **ohne Ansehen der Person** nachgehen.

Alle Stellen, die einen Verdacht auf Antisemitismus überprüfen, setzen sich in geeigneter Weise für den **Schutz sowohl der hinweisgebenden als auch der von den Vorwürfen betroffenen Person** ein.

- Die Untersuchung von Vorwürfen antisemitischen Verhaltens erfolgt in jedem Verfahrensstadium ausdrücklich unter **Beachtung der Unschuldsvermutung**.
- Der hinweisgebenden Person dürfen auch im Fall eines nicht erwiesenen Fehlverhaltens keine Nachteile für das eigene Studium oder das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen, wenn die Beschwerde nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgte.
- Der von den Vorwürfen betroffenen Person sowie der hinweisgebenden Person wird in jeder Phase des Verfahrens **Gelegenheit zur Stellungnahme** gegeben.

Alle Ansprechpersonen unterliegen der **Vertraulichkeit** und haben für alle Schritte zur Aufklärung das **Einvernehmen mit der betroffenen Person** bzw. je nach Problemstellung **Maßnahmen für den Opferschutz** herzustellen.

Konkretisiert sich der Verdacht auf antisemitisches Verhalten und/oder **mehren sich Vorwürfe gegenüber einer Person**, ohne dass die Betroffenen Beschwerde führen möchten, werden die beratenden Stellen unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person aktiv, indem sie die Antisemitismusbeauftragte kontaktieren, mit den von den Vorwürfen betroffenen Personen sprechen und/oder der Universitätsleitung (dem*/der Vizepräsident*in Internationalisierung & Diversity oder dem Präsidenten) Bericht erstatten.

Anonym gegebene Hinweise können nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die hinweisgebende Person der Ansprechperson belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorträgt. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein Fehlverhalten begründen.

Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die **Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens** zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die UR zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

8. Das Beschwerdeverfahren

Konkrete Schritte nach Entgegennahme einer Beschwerde sind:

- die Betreuung und Beratung der betroffenen Person,
- die Durchführung eines Gesprächs mit der von den Vorwürfen betroffenen Person,
- die Prüfung des Vorfalls, indem
 - der Sachverhalt von den Betroffenen festgestellt und protokollarisch dokumentieren wird (Art, Ort und Zeit des Vorfalls, Identifizierung der beschuldigten Person),
 - die beschuldigte Person ebenfalls angehört und deren Sichtweise entsprechend dokumentiert wird,
 - evtl. Zeugen oder Zeuginnen und weitere Beweise einbezogen und ebenfalls dokumentiert werden,
 - ggf. ein Gesprächsangebot für die Konfliktparteien geschaffen wird.
- die Information der Universitätsleitung.

Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

9. Mögliche Sanktionierungsmaßnahmen

Bestätigt sich nach Aufklärung des Sachverhalts der Verdacht antisemitischen Verhaltens, werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergriffen. Diese hängen von der arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtlichen Stellung der beschuldigten Person und dem Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ab.

Für Beschäftigte	Für Studierende, Promovierende und andere Personen ohne Beschäftigungsverhältnis
• regulierendes Gespräch	• regulierendes Gespräch
• mündliche oder schriftliche Belehrung	• mündliche oder schriftliche Belehrung
• schriftliche Abmahnung	• Ermahnung
• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen	• Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
	• Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen
• Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der UR	• Exmatrikulation
• Entzug eines Lehrauftrages	
• Beendigung eines Promotions- oder Habilitationsverfahrens	• Beendigung eines Promotionsverfahrens
• Hausverbot	• Hausverbot
• Kündigung	
• durch das BayDG vorgesehene Disziplinarmaßnahmen (bei verbeamteten Personen): Verweis, Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis	

10. Datenerfassung, Evaluation

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Alle an der UR institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden jeweils zum Semesterende von der Antidiskriminierungsstelle abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

Regensburg, 02.12.2024

Universität Regensburg
- Der Präsident –
Prof. Dr. Udo Hebel