Antidiskriminierungsrichtlinie

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

vom 15.11.2024

Das Rektorat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat in seiner Sitzung am 15.10.2024 die folgende Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn beschlossen:

Präambel

Ziel der Universität Bonn ist es, eine gleichstellungsorientierte, familiengerechte und diskriminierungssensible Institution zu sein, sowie inklusive Studien- und Arbeitsbedingungen in Forschung, Lehre und Verwaltung weiter auszubauen. Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt werden von der Universität Bonn innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs nicht geduldet. Die Universität Bonn legt höchsten Wert auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden sowie Studierenden am Arbeits- und Studienplatz. Sie formuliert hierzu verbindliche Richtlinien, die ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste in ihren Persönlichkeitsrechten schützen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen vorgeben. Der Universität ist dabei bewusst, dass es für Betroffene von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt unter Umständen ein schwieriger Schritt sein kann, Unterstützung durch Beratungs- oder Beschwerdestellen in Anspruch zu nehmen. Sie wird im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten die Betroffenen während eines Beschwerdeprozesses begleiten und unterstützen.

Die Universität Bonn trägt der Vielfalt ihrer Mitglieder angemessen Rechnung. Daher gilt es, innerhalb der Universität Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung einer chancengerechten Universitätskultur. Die Universität Bonn verpflichtet sich einem Miteinander, das auf sozialer Verantwortung, einem respektvollen Umgang und Achtsamkeit basiert: Eine Kultur des Hinsehens und Zuhörens, in der diskriminierendes, übergriffiges und gewalttätiges Handeln deutlich als solches benannt und nicht toleriert wird. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben kommt dabei aufgrund ihrer Vorbildfunktion eine besondere Verantwortung und Fürsorgepflicht zu.

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt hat die Universität Bonn eine eigenständige Richtlinie verabschiedet, die das Rektorat in seiner Sitzung am 13.12.2022 beschlossen hat und die am 02.03.2023 in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Bonn veröffentlicht wurde. Sie findet in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Anwendung.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Antidiskriminierungsrichtlinie findet Anwendung auf alle Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung einschließlich Hilfskräfte, Auszubildende und Studierende sowie Professurvertretungen und Lehrbeauftragte der Universität Bonn. Sie gilt auch für externe Personen, wie zum Beispiel Gäste und Stipendiat*innen, die im Aufgabenbereich der Universität Bonn tätig werden, sowie für Personen, die sich in einem Bewerbungs- und Berufungsverfahren zur Universität Bonn befinden. Sie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt von Dritten als auch gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, sofern eine in den vorgenannten Sätzen genannte Person beteiligt ist. Unter Dritten sind auch die Mitarbeitenden im Rahmen von Kooperationen und Geschäftspartnerschaften der Universität Bonn zu verstehen.

(2) Die Richtlinie gilt auf dem gesamten Gelände der Universität Bonn einschließlich ihrer jeweiligen Außenstellen und angemieteten Flächen. Sie gilt darüber hinaus für alle Veranstaltungen mit universitärem Bezug auch außerhalb des Universitätsgeländes, zum Beispiel Dienstreisen, Exkursionen, Universitätsfeste und Betriebsausflüge. Ebenfalls erfasst sind digitale Räume, die seitens der Universität Bonn eingerichtet werden, wie beispielsweise Videokonferenzen und digitale Plattformen zur universitätsweiten Zusammenarbeit (z. B. Zoom, eCampus, Sciebo oder Confluence).

(3) Inhaltlich gilt sie für Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt, soweit sie nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erfasst sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Diese Richtlinie erfasst alle Handlungen, die zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Form von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt wegen

- ethnischer Herkunft oder rassistischer Gründe,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität,

führen. Dies schließt sowohl strafbare wie auch niederschwellige Handlungen ein.

Oft erfolgt eine Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt nicht nur im Zusammenhang mit einem der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale, sondern es tritt verstärkend auch noch das Merkmal der sozialen Herkunft hinzu.

Die hier genannten Definitionen ergänzen 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.

(2) Unmittelbare Benachteiligung oder Diskriminierung liegt vor, wenn sich die unterschiedliche Behandlung wegen eines oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Merkmale auf die betroffene Person ungünstiger auswirkt als auf andere Personen in vergleichbarer Lage und die unterschiedliche Behandlung nicht durch das Vorliegen eines dringenden sachlichen Grundes gerechtfertigt ist.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung oder Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen, bei denen eines der in Absatz 1 genannten Merkmale vorliegt, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen oder Personen, bei denen die in Absatz 1 genannten Merkmale nicht vorliegen, benachteiligen, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt.

(4) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in Absatz 1 genannten Merkmale im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes – sogenanntes feindliches – Umfeld geschaffen wird. Einen Spezialfall der Belästigung stellt die sexuelle Belästigung dar.

(5) Unter Gewalt ist jede körperlich oder psychisch wirkende Beeinträchtigung der freien Willensbildung und -ausübung zu verstehen. Ausreichend ist auch bereits die Drohung mit Gewalt, d.h. das Inaussichtstellen von Gewalt.

(6) Zu den Formen von Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gehören in Zusammenhang mit einem oder mehreren der in Absatz 1 genannten Merkmale insbesondere:

- herabwürdigender Sprachgebrauch durch diskriminierende oder belästigende Aussagen oder Anreden (z. B. Verwendung rassistischer Begriffe), Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen diskriminierender oder belästigender Inhalte auf dienstlichen Geräten (außer zu wissenschaftlichen Zwecken, die durch das Grundgesetz (Artikel 5 Absatz 3) geschützt sind),
- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Texten oder Bildern mit herabwürdigendem Inhalt (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, E-Mail-Anhänge, Schmierereien),
- Verwehrung von Zugängen für Menschen mit Behinderung oder die fehlende Bereitschaft sowohl räumliche als auch sprachliche Barrieren zu reduzieren,
- Missachtung von behinderungsbedingten Einschränkungen und Verwehren von Nachteilsausgleichen,
- Beleidigung, üble Nachrede oder Verleumdung,
- Androhung von Gewalt, Nötigung und Demütigungen vor anderen Personen, körperliche Übergriffe und Gewalt.

Als besonders schwerwiegend gelten Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen

und Gewalt, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-; Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt und persönliche oder berufliche Nachteile angedroht werden.

Der diskriminierende Charakter einer Handlung kann sich auch aus den Umständen des Einzelfalls ergeben. Zur Klärung der Frage, ob eine Handlung aufgrund der Umstände des Einzelfalls diskriminierenden Charakter hat, können sich Betroffene an die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle) wenden.

§ 3 Allgemeines Verbot

Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, belastendes und entwürdigendes Arbeits-, Lehr- und Lernumfeld und verursachen eine massive Störung des Universitätsbetriebs. Sie sind nach den einschlägigen Rechts- und Verwaltungsnormen verboten und stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten dar. Darüber hinaus können sie auch Straftatbestände erfüllen.

§ 4 Verfahrensgrundsätze

(1) Die Universität Bonn setzt sich für die Aufdeckung von Fehlverhalten ein. Betroffene werden daher ausdrücklich ermutigt, Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt nicht hinzunehmen, und auch in vermeintlich geringfügigen Fällen zeitnah eine Beratung aufzusuchen. Grundsätzlich können Betroffene jederzeit die in § 5 Absatz 4 genannten Beratungsstellen (siehe auch Anlage 1) kontaktieren. Der Erstkontakt und die Beratung unterliegen der Vertraulichkeit, wobei mögliche Grenzen (z.B. gesetzliche Offenbarungspflichten) im Beratungsgespräch transparent zu machen sind (vgl. § 5 Absatz 6).

(2) Sofern ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie (im Folgenden: Fehlverhalten) festgestellt wird, verpflichtet sich die Universität Bonn, Maßnahmen (vgl. § 8) zu ergreifen. In akuten Notfällen können sich Betroffene telefonisch direkt an die Campus Security wenden. Die Notfallnummern sind auf der Startseite der Universität Bonn sowie auf den entsprechenden Informationsseiten und Informationsmaterial zur Richtlinie zu finden, ebenso wie auf den Eingangstüren von Einrichtungen der Universität.

(3) Mögliche Verfahren für Betroffene sind die Beratung (informelles Verfahren) gemäß § 5 und/oder die Beschwerde (formelles Verfahren) gemäß § 6.

(4) Sofern die Betroffenen zustimmen, sind alle Personen mit Lehr-, Betreuungs-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben bei einem Verdacht auf Benachteiligungen, Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt verpflichtet, die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. § 6 Absatz 3 Satz 1) zu informieren.

Universitäre Funktionstragende sowie Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich.

(5) Solange die gegen eine*n Beschuldigte*n erhobenen Vorwürfe nicht erwiesen sind, gilt die Unschuldsvermutung; die Universität Bonn ist sich auch der beschuldigten Person gegenüber ihrer Fürsorgepflicht bewusst. Sofern eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, ist die Universität Bonn gegenüber den im Anwendungsbereich der Richtlinie genannten Personen zur Unversehrtheit ihres persönlichen und wissenschaftlichen Rufes verpflichtet.

(6) Die Universität Bonn verpflichtet sich dafür zu sorgen, dass die*der Beschwerdeführer*in auch bei nicht bestätigten Fällen vor Nachteilen geschützt ist, sofern das Beschwerderecht nicht missbräuchlich ausgeübt wurde.

(7) Alle am Verfahren Beteiligten sind zur gebotenen Vertraulichkeit verpflichtet. Zeugenpflichten bleiben unberührt.

(8) Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte steht allen Beteiligten frei.

§ 5 Beratung und zuständige Stellen

(1) Von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt Betroffene können sich an ihre Fachvorgesetzten und/oder zur Beratung (informelles Verfahren) an die in Absatz 4 genannten Beratungsstellen und Ansprechpersonen wenden, die entsprechend geschult sind. Sie können sich auf eigenen Wunsch von einer Person ihres Vertrauens (im Folgenden: Vertrauensperson) bei den Gesprächen begleiten lassen. Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte, auch anonym, erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

(2) Die Anlaufstellen und Ansprechpersonen nach Absatz 4 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 6, sofern ein formelles Verfahren eingeleitet werden soll und dies gewünscht ist. Hierzu gehört auch, die Betroffenen dabei zu unterstützen, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen schriftlich festzuhalten.

(3) Statt einer förmlichen Beschwerde ist bei Einverständnis aller Beteiligten zunächst auch die Durchführung einer Mediation durch eine dritte, neutrale Person möglich.

(4) An der Universität Bonn stehen Betroffenen verschiedene Einrichtungen und Ansprechpersonen (Anlaufstellen) für eine Beratung zur Verfügung. Mögliche interne und externe Anlaufstellen sind in Anlage 1 aufgeführt.

(5) Die in der Anlage 1 aufgeführten Anlaufstellen stehen auch den Beschuldigten für eine Beratung zur Verfügung. Insbesondere die Beratungsstelle für Beschäftigte bei psycho-sozialen Fragen und Konfliktbewältigung und die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. § 6 Absatz 3 Satz 1) bieten Beschuldigten eine Beratung an.

(6) Alle Beratungsgespräche nach Abs.1 und Abs. 5 sind vertraulich zu behandeln. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit sind im Beratungsgespräch zu Beginn des Gesprächs transparent zu machen (z.B. Pflicht zur Information der Hochschulleitung bei akuten Gefährdungen oder Pflicht als Zeugin*Zeuge vor Gericht auszusagen). Vereinbaren die Gesprächsteilnehmer*innen mindestens in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere an die in § 6 Absatz 3 Satz 1 (AGG-Beschwerdestelle) zuständige Stelle, an Strafverfolgungsbehörden oder auch an eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle, liegt eine Befugnis zur Weitergabe vor (Schweigepflichtentbindung).

§ 6 Beschwerde und zuständige Stelle

(1) Die Beschwerde (formelles Verfahren) kann durch alle von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie Betroffenen auch ohne vorheriges informelles Verfahren nach § 6 eingeleitet werden, um gegen die entsprechenden Vorfälle vorzugehen. Richten sich die Vorwürfe gegen an der Universität Bonn eingeschriebene Studierende, so richtet sich das Verfahren zur Verhängung einer Ordnungsmaßnahme nach der gemäß § 51a HG NRW erlassenen Ordnung. In diesem Fall unterrichtet die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. Absatz 3 Satz 1) die nach dieser Ordnung für die Einleitung eines Verfahrens zuständige Stelle.

(2) Die Beschwerde dient der Information der Universität Bonn mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhalts. Für diese Aufklärung ist es in aller Regel erforderlich, die personenbezogenen Daten der Betroffenen und den Inhalt oder Teile des Inhalts der Beschwerde an die Beschuldigte*den Beschuldigten, Zeuginnen*Zeugen und andere Stellen weiterzugeben und von dort Informationen einzuholen. Hierüber sind die Betroffenen zu Beginn des ersten Gesprächs (vgl. Absatz 4) aufzuklären und deren Einwilligung einzuholen. Sollte die Einwilligung nicht gegeben werden, gilt die Beschwerde als nicht eingelegt. Die Rücknahme einer eingelegten Beschwerde durch die Betroffenen ist möglich, sofern die Universität Bonn nicht zum Handeln verpflichtet ist (z.B. aufgrund arbeits- oder dienstrechtlicher Vorgaben).

(3) Die Beschwerde wird durch Darlegung des Sachverhalts gegenüber der Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle) eröffnet. Die Beschwerde erfolgt schriftlich oder wird im Rahmen eines Gesprächs protokolliert. Wird ein Protokoll erstellt, ist dieses von der*dem Betroffenen zu unterzeichnen. Es muss eine genaue Beschreibung der als belästigend bzw. diskriminierend empfundenen Vorfälle enthalten. Zeug*innen und gegebenenfalls vorhandene Beweise, wie E-Mails oder Nachrichten über Messenger-Dienste, sollten ebenfalls dokumentiert werden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde werden Betroffene durch die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. Absatz 3 Satz 1) in einem ersten Gespräch über das weitere Verfahren aufgeklärt und zu den Vorfällen persönlich befragt. Der wesentliche Inhalt des Gesprächs wird in einem Protokoll schriftlich festgehalten.

(5) Die*Der Beschuldigte wird durch die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. Absatz 3 Satz 1) über die gegen sie*ihn erhobenen Vorwürfe schriftlich unterrichtet. Ihr*ihm wird Gelegenheit gegeben, sich schriftlich zu äußern. Zusätzlich kann sie*er in einem persönlichen Gespräch mit der Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle) zu den erhobenen Vorwürfen befragt werden und ihre*seine Sichtweise darstellen. Die*Der Beschuldigte wird über Möglichkeiten ihrer*seiner Unterstützung informiert. Sie*Er kann sich an ihre*seine Interessenvertretung wenden und externe Unterstützung hinzuziehen.

(6) Nach Würdigung der Vorfälle und aller Aussagen und Stellungnahmen teilt die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. Absatz 3 Satz 1) die entsprechende Einschätzung nebst einer Empfehlung für ggf. zu ergreifende Maßnahmen der*dem Dienstvorgesetzten bzw. der personalverantwortlichen Stelle der beschuldigten Person mit. Diese*Dieser entscheidet dann, ob und ggf. welche Maßnahmen (vgl. § 8) gegenüber der beschuldigten Person zur Verhinderung von Wiederholungen und zum Schutz der Betroffenen unter Einbeziehung der hierfür erforderlichen Verwaltungsbereiche sowie der verantwortlichen Leitungsperson aus den jeweiligen Arbeits- und Studienbereichen ergriffen werden. Die Betroffenen können keine personellen oder organisatorischen Maßnahmen seitens der Universität Bonn fordern oder solche Maßnahmen verhindern. In Einzelfällen kann die*der Dienstvorgesetzte nach Unterrichtung durch die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. Absatz 3 Satz 1) auch vor Kenntnis der Stellungnahme der beschuldigten Person Sofortmaßnahmen ergreifen.

(7) Nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung werden sowohl die*der Betroffene als auch die*der Beschuldigte zeitnah über das Ergebnis der Prüfung informiert.

§ 7 Ombudsperson für Antidiskriminierung

Die vom Rektorat bestellte Ombudsperson für Antidiskriminierung berät und unterstützt die Hochschulleitung, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle, s. § 6 Absatz 3 Satz 1) bei der Situationsbeurteilung und der Ergreifung entsprechender Maßnahmen in Fällen von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie.

§ 8 Maßnahmen

(1) Die Universität Bonn nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber den betroffenen Personen wahr und trifft im Einvernehmen mit der*dem Betroffenen geeignete Schutzmaßnahmen. Im Rahmen ihrer tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten trägt die Universität Bonn dafür Sorge, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen, ihre Vertrauenspersonen und ggf. weitere Beteiligte entstehen.

(2) Die gegen die*den Beschuldigte*n zu ergreifenden Maßnahmen sollen das

Fehlverhalten als solches nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Universität Bonn Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt nicht duldet. Sie sind stets einzelfallbezogen. Im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen kommen unter der Beachtung der Fürsorgepflicht insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

Gegenüber Beschäftigten der Universität:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs durch die*den Dienstvorgesetzte*n oder die zuständige Personalabteilung
- Mündliche oder schriftliche Ermahnung und Belehrung durch die*den Dienstvorgesetzte*n oder die zuständige Personalabteilung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (einschließlich der damit verbundenen Ermittlungsmaßnahmen sowie ggf. einer vorläufigen Dienstenthebung)
- Umsetzung
- Arbeitsrechtliche Freistellung
- Außerordentliche Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot

Gegenüber Studierenden:

- Ausspruch einer Rüge
- Androhung der Exmatrikulation
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester
- Exmatrikulation
- ggf. Hausverbot

(3) Erfüllt das Fehlverhalten einen Straftatbestand, behält sich die Universität Bonn nach Prüfung vor, eine entsprechende Strafanzeige zu stellen.

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

(5) Der Missbrauch des Beschwerderechts wird geahndet.

§ 9 Prävention

(1) Die Universität Bonn tritt aktiv für Prävention ein und fordert von allen in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallenden Personen sich ebenfalls hierfür einzusetzen. Insbesondere Mitglieder der Universität Bonn mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtem Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie entgegenzutreten. Sie ergreifen in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen, damit jegliche Form von Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt unterbleiben.

(2) Die Universität Bonn informiert in geeigneter Weise universitätsweit über diese Richtlinie, insbesondere bei Neueinstellungen und Immatrikulation. Auch Kooperations- und Vertragspartner*innen werden entsprechend in Kenntnis gesetzt und zur Einhaltung der Richtlinie verpflichtet.

(3) Die Universität Bonn bietet zum Thema Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt Schulungen, Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote einschließlich Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse sowie Empowerment-Seminare an.

(4) Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt sich die Universität Bonn für ein wertschätzendes Studien- und Arbeitsumfeld und für die Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angsträumen und Gefahrensituationen auf dem Universitätsgelände ein. In Sprechstunden, Lern- und Lehrsituationen sowie in Arbeitskontexten, Exkursionen und anderen universitären Veranstaltungen, in denen individuelle Kontakte zwischen Studierenden und Lehrenden oder Beschäftigten stattfinden, ist auf einen diskriminierungssensiblen und professionellen Umgang zu achten.

§ 10 Evaluation

Diese Richtlinie und alle darin beschriebenen Verfahren werden im Zweijahresrhythmus durch das Rektorat in Absprache mit den zu beteiligenden Stellen evaluiert und ggf. angepasst.

§ 11 Veröffentlichung

Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms Universität Bonn – Verkündungsblatt – veröffentlicht.

Der Rektor
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn