Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
vom 15.02.2023

Präambel

An der Universität Bonn werden sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nicht toleriert. Eine respekt- und vertrauensvolle sowie diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste ist für die Universität Bonn selbstverständlich. Die Universitätsleitung sieht sich im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs in der Verantwortung, den Schutz vor einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte zu gewährleisten, Verstöße zu ahnden und entsprechende Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen.

Die Universität Bonn bildet zukünftige Fach- und Führungskräfte aus, deren Wissen und Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf Arbeitsplatzkulturen sowie auch auf allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen haben können. Durch die Verankerung einer Kultur der Chancengleichheit und des respektvollen Umgangs miteinander wollen wir als Universität zur Sensibilisierung für einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang in der Arbeitswelt beitragen.

An der Universität Bonn sind alle Mitglieder und Angehörigen, insbesondere Beschäftigte mit Personalverantwortung oder mit Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen, aufgefordert, auf allen Ebenen sowie in allen Bereichen der Universität aktiv und mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung und ggf. Ahndung des benachteiligenden und diskriminierenden Verhaltens zu sorgen sowie wirksame Präventionsmaßnahmen in ihren Bereichen zu verankern.

Ziel ist es, eine Kultur des Hinsehens und Zuhörens zu etablieren, in welcher diskriminierendes, übergriffiges und gewalttätiges Handeln deutlich als solches benannt und nicht toleriert wird.

Diese Richtlinie beschreibt Verhaltensmaßstäbe, Verfahrensabläufe und mögliche Reaktionen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ersetzt die bisherige „Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn“ vom 20.12.2011. Alle Personen, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, sollen für die Sicherstellung eines diskriminierungs- und gewaltfreien Miteinanders sensibilisiert werden und sind dazu aufgerufen, sich sowohl im Studium, in der Lehre als auch am Arbeitsplatz dafür einzusetzen.

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle Beschäftigten (in der Wissenschaft und Verwaltung), Auszubildenden und alle Studierenden sowie Professurvertretungen und Lehrbeauftragten der Universität Bonn. Sie gilt auch für externe Personen, wie zum Beispiel Gäste, Stipendiat*innen, sowie für Personen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, sofern diese im Aufgabenbereich der Universität Bonn tätig werden. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowohl von Dritten als auch gegen Dritte auf dem Universitätsgelände, sofern eine in den vorgenannten Sätzen genannte Person beteiligt ist.

(2) Diese 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, wie beispielsweise eCampus, Sciebo oder Confluence.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie erfassen Handlungen, die eine sexuelle Belästigung, eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität zur Folge haben. Dies schließt strafbare Handlungen sowie auch niederschwellige Handlungen ein, die Betroffene als herabwürdigend empfinden. Eine sexuelle Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt dabei vor, wenn ein sexuell bestimmtes verbales oder nonverbales Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, was insbesondere der Fall ist, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(2) Zu den Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gehören insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und verbale sexuelle Belästigung durch übergriffige, sexuell aufgeladene Kommentare (beispielsweise in Form von anzüglichen Witzen und Kommentaren, Bemerkungen über das Aussehen oder die Verwendung ungewollter Kosenamen),
- unangemessene Fragen zur Privat- oder Intimsphäre,
- belästigendes Anstarren oder Nachpfeifen,
- unangebrachte körperliche Nähe sowie unerwünschte Berührungen, auch wenn diese scheinbar zufällig geschehen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Stalking, einschließlich Cyber-Stalking,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Inhalte auf dienstlichen Geräten,
- Verbreiten sexistischer Texte und Bilder (z.B. Poster, Kalender, Bildschirmschoner, E-Mailanhänge, Schmierereien),
- sexualisierte Aufnahmerituale an der Universität (z.B. sogenannte Kleiderketten mit Entblößung),
- Werbung für Veranstaltungen mittels sexistischer Inhalte,
- unbefugtes Fotografieren oder Filmen von Intimbereichen wie beispielsweise Upskirting (unbefugte Bildaufnahme unter den Rock einer Person) oder Downblousing (unbefugte Bildaufnahme in den Ausschnitt einer Person) sowie Verbreitung entsprechender Aufnahmen,
- sexuelle Belästigung in Form einer ungewollten, sexuell bestimmten körperlichen Berührung, beispielsweise aufgedrängte Küsse oder Berührungen der körperlichen Intimsphäre,
- Verbreitung strafrechtlich relevanter pornographischer Inhalte,
- sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Der sexualisierte Charakter einer Handlung kann sich auch aus den Umständen des Einzelfalls ergeben.

(3) Auch an Universitäten stehen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt häufig im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien. Als besonders schwerwiegend gelten sexualisierte

Diskriminierung und Gewalt, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

§ 3 Allgemeines Verbot

Sexualisierte Diskriminierung 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.

§ 4 Verfahrensgrundsätze

(1) Sofern ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtline (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 zur Richtlinie zu finden.

(2) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, und auch in vermeintlich geringfügigen Fällen zeitnah eine Beratung aufzusuchen. Grundsätzlich können Betroffene jederzeit die in § 5 Abs. 4 genannten Beratungsstellen kontaktieren.

(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 sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verpflichtet, unverzüglich eine der in § 5 Abs. 4 oder § 6 Abs. 3 genannten Stellen 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 dieser 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) Alle am Verfahren Beteiligten sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.

(7) Das Recht aller Beteiligten auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt.

§ 5 Beratung und zuständige Stellen

(1) Von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Betroffene können sich zur Beratung (informelles Verfahren) insbesondere an die in Abs. 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 Beratungsstellen und Ansprechpersonen nach Abs. 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 professionellen 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, darunter auch das zentrale Gleichstellungsbüro sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, welche vertrauliche Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt anbieten.

(5) Die in der Anlage 1 aufgeführten Anlaufstellen stehen prinzipiell auch den Beschuldigten für eine Beratung zur Verfügung. Insbesondere die Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung für Beschäftigte und die in § 6 Abs. 3 Satz 1 genannte Stelle bieten Beschuldigten eine Beratung an.

(6) Alle Beratungsgespräche nach Abs. 1 und Abs. 5 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächsteilnehmer*innen vereinbaren mindestens in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere an die in § 6 Abs. 3 Satz 1 zuständige Stelle, an Strafverfolgungsbehörden oder auch an eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle. Zeugenpflichten bleiben unberührt.

§ 6 Beschwerde und zuständige Stelle

(1) Die Beschwerde (formelles Verfahren) kann durch alle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Betroffenen auch ohne vorheriges informelles Verfahren nach § 5 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 in Abs. 3 genannte Stelle 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.

(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 betroffenen Person zu unterzeichnen. Sie 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 in einem Beratungsgespräch durch die in Abs. 3 Satz 1 genannte Stelle 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 in Abs. 3 genannte Stelle über die gegen sie erhobenen Vorwürfe unterrichtet. Ihr*Ihm wird Gelegenheit gegeben, sich schriftlich zu äußern. Zusätzlich kann sie*er in einem persönlichen Gespräch mit der in Abs. 3 genannten Stelle zu den erhobenen Vorwürfen befragt werden. Die beschuldigte Person hat die Möglichkeit, sich an ihre Interessenvertretung zu wenden und externe Unterstützung hinzuziehen und wird darüber vorab informiert.

(6) Nach Würdigung der Vorfälle und aller Aussagen und Stellungnahmen, teilt die in Abs. 3 genannte Stelle 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 ggfs. welche Maßnahmen (§ 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 Studienbereiche ergriffen werden. Die Betroffenen können keine Maßnahmen seitens der Universität Bonn fordern oder solche Maßnahmen verhindern. In Einzelfällen kann die*der Dienstvorgesetzte nach Unterrichtung durch die in Abs. 3 genannte Stelle auch vor Kenntnis der Stellungnahme der beschuldigten Person Sofortmaßnahmen ergreifen.

(7) Nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung werden sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person zeitnah über das Ergebnis der Prüfung und etwaige eingeleitete Maßnahmen informiert.

§ 7 Ombudsperson für Antidiskriminierung

Die Ombudsperson für Antidiskriminierung berät und unterstützt die Hochschulleitung sowie die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz bei der Situationsbeurteilung und der Ergreifung entsprechender Maßnahmen in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

§ 8 Maßnahmen

(1) Die Universität Bonn nimmt ihre Sorgfalts- und Schutzpflichten gegenüber den Betroffenen wahr und trifft geeignete Schutzmaßnahmen, wenn diese es wünschen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten stellt die Universität Bonn insbesondere sicher, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen, das Studium betreffenden oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen, ihre Vertrauenspersonen und ggfs. 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 sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nicht duldet. Sie sind stets einzelfallbezogen. Im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen kommen 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:

- der Ausspruch einer Rüge,
- die Androhung der Exmatrikulation,
- der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
- der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
- die Exmatrikulation.

(3) Erfüllen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einen Straftatbestand, kann seitens der Universität Bonn eine entsprechende Strafanzeige gestellt werden.

(4) Der Missbrauch des Beschwerderechts kann geahndet werden.

§ 9 Prävention

(1) Die Universität Bonn sowie alle in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Personen treten aktiv für Prävention ein. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben kommt dabei eine besondere Rolle in ihrer Vorbildfunktion, unter anderem als Ausbilder*innen von zukünftigen Führungspersonen und somit Multiplikator*innen, zu. Sie ergreifen in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen, damit sexualisierte Diskriminierung 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 sexualisierte Diskriminierung und Gewalt Schulungen, Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote einschließlich Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse an.

(4) Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt sich die Universität Bonn 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, in denen individuelle Kontakte zwischen Studierenden und Lehrenden oder Beschäftigten stattfinden, ist auf professionelle Distanz zu achten und die räumliche Situation nach Maßgabe der Umstände des Einzelfalls offen und einsehbar zu gestalten.

§ 10 Evaluation

Diese Richtlinie und alle darin beschriebenen Verfahren werden im Zweijahresrhythmus durch das Rektorat evaluiert und ggf. angepasst. Hierzu wird es die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sowie die Personalräte beteiligen. Gegebenenfalls kann das Rektorat auch eine externe Stelle hinzuziehen.

§ 11 Veröffentlichung

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