UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Abschnitt 1: Bedeutung und Geltungsbereich

§ 1 Allgemeine Ziele

Die Universität Bielefeld fördert gleichberechtigtes Lernen und Zusammenarbeiten von Frauen, Männern sowie trans*, inter* und nicht-binären (TIN*) Personen in Studium, Lehre und Forschung sowie in Technik und Verwaltung. Sie baut Benachteiligungen im Studium und im Berufsleben ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalens (HG NRW), des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalens (LGG NRW) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu verwirklichen.

Im Sinne des AGG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (zur Definition § 3).

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind an der Universität Bielefeld verboten. Die Universität Bielefeld ist innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches dafür verantwortlich, dass das Recht von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und ihre individuellen Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung dieser Persönlichkeitsrechte dar.

Die Freiheit von Forschung und Lehre bleibt davon unberührt.

§ 2 Geltungsbereich

2.1 Personen

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Bielefeld (§ 9 HG NRW), insbesondere zählen hierzu alle Mitarbeiter*innen, Studierenden, Auszubildenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, Praktikant*innen, Lehrbeauftragten, Habilitand*innen, Gastwissenschaftler*innen sowie Stipendiat*innen.

Vom Geltungsbereich dieser Richtlinie sind ausnahmslos alle Geschlechter umfasst und ihnen wird der in dieser Richtlinie festgeschriebene Schutz gleichermaßen gewährt. Diese Richtlinie bezieht sich ausdrücklich auch auf minderjährige Mitglieder und Angehörige.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegendes Vergehen bewertet.

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte (z.B. Gäste) auf dem Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige*r der Universität Bielefeld ist.

2.2 Orte

Diese Richtlinie gilt

- auf dem gesamten Campusgelände der Universität Bielefeld, mit Ausnahme der Laborschule/Oberstufenkolleg und den Wohnheimen,
- auf Anmietungen, Liegenschaften und auf allen Außenstellen der Universität Bielefeld,
- auf Exkursionen, Dienstreisen und anderen dienst- bzw. studienbezogenen Veranstaltungen im In- und Ausland, die in den organisatorischen Verantwortungsbereich der Universität Bielefeld fallen (unter anderem: Sommerfeste, Weihnachtsfeiern, Veranstaltungen im Rahmen der Orientierungswoche),
- für digitale Veranstaltungen (unter anderem: Lehrveranstaltungen, dienstliche Besprechungen), digitale Lernräume sowie für alle anderen von der Universität Bielefeld zur Verfügung gestellten digitalen Kommunikationsmittel (unter anderem: E-Mail, Videokonferenz-Software, Chat-Räume).

§ 3 Begriffsbestimmungen

3.1 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte (verbale oder non-verbale) Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Unter sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt fallen:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften (insbesondere nach dem StGB §§ 174 ff.) unter Strafe gestellt sind,
- Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität
- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, unter anderem:
    - sexistische oder unerwünscht sexualisierte Kommunikation (bspw. Anstarren der primären oder sekundären Geschlechtsorgane, sexualisierte anzügliche Bemerkungen, Witze, Nachpfeifen, abwertende geschlechterstereotype Darstellung, absichtliches, wiederholtes Misgendern sowie Outing in Bezug auf TIN*Personen)
    - sexualisierte herabwürdigende Kritzeleien, Zeichnungen oder Schmierereien in den Räumen der Universität
    - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation und Verbreitung pornographischer oder sexistischer Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang (beispielsweise auf Kalendern, Postern, Software, Bildschirmschonern)
    - die Nutzung von universitätseigenen Computern und mobilen Endgeräten für das Betrachten oder Herunterladen von Materialien mit sexualisiertem Inhalt (siehe Benutzungsordnung des Bielefelder IT-Servicezentrums (BITS) der Universität Bielefeld)
    - das wiederholte unerwünschte Annähern oder das Verfolgen, Nachstellen und Bedrohen (Stalking/Cyberstalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexualisiertem Hintergrund oder exhibitionistischen Handlungen.
    - die Anweisung oder die Aufforderung (Anstiftung) vorstehender Verhaltensweisen mit konkretem Inhalt Mitgliedern und Angehörigen der Universität gegenüber.

Das für diese Richtlinie maßgebliche Verständnis von „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ geht davon aus, dass Sexualität und sexuelle Handlungen auch instrumentalisiert werden und Ausdruck von Machtmissbrauch sein können.

3.2 Trans*-, inter*- und nicht-binäre Personen

Trans* fungiert als Sammelbezeichnung für Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt. Inter* Personen können der normativen Vorstellung von Männlichkeit und Weiblichkeit nicht zugeordnet werden. Dies kann beispielsweise hormonell oder chromosomal bedingt sein. Intergeschlechtlichkeit sagt noch nichts über die Geschlechtsidentität einer Person aus. Eine inter* Person kann sich nur als inter* bezeichnen, aber z.B. auch als Frau oder nicht-binär etc. Mit nicht-binär ist eine Geschlechtsidentität bzw. sind Geschlechtsidentitäten gemeint, die sich nicht in die binäre Vorstellung von Geschlecht einordnen. Nicht-Binarität beschreibt dabei keine bestimmte Mischung von Merkmalen, sondern ist eine Selbstbezeichnung.

§ 4 Aufklärung, Prävention und Fürsorge

Die Universität Bielefeld reagiert bewusst und aktiv auf jegliche Formen sexualisierter Belästi-

gung, Diskriminierung und Gewalt. Dies geschieht im Sinne der Prävention, Aufklärung und Intervention bei Verstößen.

Alle Mitglieder und Angehörigen sind dazu aufgerufen, jeglichen Formen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber aufmerksam zu sein. Alle werden ermutigt, dem jeweiligen Vorfall angemessene Maßnahmen zu ergreifen und, wenn möglich, Zivilcourage zu zeigen und zu intervenieren. Vorfälle dürfen nicht stilschweigend hingenommen werden.

In einer hierarchischen und von Abhängigkeitsverhältnissen geprägten Organisation wie der Universität, kommt Leitungs- und Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Die Universität Bielefeld erwartet von ihren Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung, von ihren Lehrenden und von ihren Professor*innen Sensibilität im Umgang mit dem Problemfeld „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt".

Die Universität Bielefeld entwickelt und ergreift geeignete Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Enttabuisierung im Kontext von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Dazu gehören:

- niedrigschwellige, inklusive und barrierefreie Mittel der Informationsvermittlung zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Platzierung des Themas sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Begrüßungs- und Onboardingprogrammen der Universität Bielefeld
- Informationen, Fortbildungsangebote und Beratungsangebote für alle Beschäftigten insbesondere für Führungskräfte sowie für die Mitarbeiter*innen der Beschwerdestellen
- regelmäßige Empowerment-, Unterstützungs- und Workshopangebote für Studierende und weitere Zielgruppen
- regelmäßige Prüfungen der räumlichen und technischen Gegebenheiten auf dem Campus zur Reduzierung und Sicherung der Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung Gewalt begünstigen oder Ängste auslösen können (z.B. Überprüfung der Beleuchtung oder Anpassung der Kontrollwege des Sicherheitsdienstes).

Abschnitt 2 Beratung, Meldung, Beschwerde

§ 5 Allgemeine Grundsätze

Von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene haben die Möglichkeit und werden dazu ermutigt, sich beraten zu lassen, entsprechende Vorfälle und diskriminierende Strukturen zu melden und Beschwerde einzulegen. Dafür stehen den Mitgliedern und Angehörigen der Universität Bielefeld verschiedene Wege der Beratung (§ 7), Meldung (§ 8) und Beschwerde (§ 9) zur Verfügung. Für Akutsituationen werden kurzfristige Beratungsmöglichkeiten angeboten.
Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person selbst oder auch durch eine dritte Person (in Vertretung für die betroffene Person) erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.
Unbeteiligte, die Vorfälle beobachten oder von ihnen Kenntnis erlangen, werden bestärkt nicht wegzusehen, sondern den Betroffenen ihre Hilfe und Unterstützung anzubieten. Unbeteiligte oder Vertrauenspersonen können sich ebenso beraten lassen.
Bei der Beteiligung minderjähriger Personen ist stets zu prüfen, ob die Einbeziehung der Erziehungsberechtigten erfolgen muss.
Bei Beratung, Meldungen und Beschwerden wird betroffenen Frauen und TIN*-Personen eine weibliche Ansprechperson zur Verfügung gestellt.

§ 6 Anlaufstelle Belästigungs- und Diskriminierungserfahrung

Die Anlaufstelle Belästigungs- und Diskriminierungserfahrung steht als erste und zentrale Stelle für Meldungen nach § 8 für Betroffene, deren Vertrauenspersonen und/oder beobachtende Dritte in Fällen (möglicher oder tatsächlicher) sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zur Verfügung. Hier erfolgt eine (Überblicks-)Beratung zu den verschiedenen Handlungsmöglichkeiten. Die (Überblicks-

)Beratung kann auch anonym erfolgen. Die Anlaufstelle verweist Betroffene an die entsprechenden Beratungs- und Beschwerdestellen sowie an bestehende Unterstützungsangebote. Wenn erforderlich, koordiniert die Anlaufstelle die Vermittlung an die zuständigen Stellen.

§ 7 Beratung

Die Universität Bielefeld stellt betroffenen, beteiligten oder beobachtenden Personen des in § 2 genannten Personenkreises Angebote zur Verfügung, damit sie sich im Falle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt persönlich, vertraulich und auf Wunsch auch anonym beraten lassen können. Beschäftigte können Beratungen grundsätzlich auch während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Bei allen Gesprächen hat die betroffene Person das Recht, sich von einer Vertrauensperson - auch aus dem außeruniversitären Umfeld - begleiten zu lassen.

Auch für den Fall, dass von der betroffenen Person selbst (noch) nicht eingeschätzt werden kann, ob in dem erlebten bzw. beobachteten Verhalten ein Fall von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt vorliegt, stehen die Beratungsstellen ausdrücklich zur Verfügung.

Die Beratung hat zum Ziel, Betroffene und Ratsuchende bei ihren Anliegen kompetent zu begleiten. Dazu gehört, Betroffene und Ratsuchende in der Klärung ihrer Interessen, im Sinne eines psycho-sozialen Beistands, zu unterstützen, eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie auf geeignete Hilfemöglichkeiten und kooperierende Beratungsstellen aufmerksam zu machen.

Interne Beratungsstellen sind insbesondere:

- die Zentrale Studienberatung für Studierende und deren Unterstützungspersonen
- die Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte für Mitarbeitende inklusive Führungskräfte und Unterstützungspersonen

Die unabhängige, anonyme und vertrauliche externe Beratung durch den Frauennotruf Bielefeld e.V. steht allen Studentinnen und Mitarbeiterinnen aus allen Bereichen (Wissenschaft, Technik und Verwaltung) zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen des Frauennotruf Bielefeld e.V. sind nicht dazu verpflichtet, die ihnen bekanntwerdenden Sachverhalte den zuständigen Stellen der Universität Bielefeld zu melden.

In Fällen, die das Potential zu einer gewalttätigen Eskalation haben (z.B. Stalking), unterstützt auch das Bedrohungsmanagement die Betroffenen.

Bei den vorgenannten Beratungsstellen werden keine Meldungen (§ 8) und Beschwerden i. S. d. AGG entgegengenommen, siehe hierzu § 9.

Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus einem Beratungsgespräch dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der*des Betroffenen bzw. Ratsuchenden initiiert werden, es sei denn, die Gesprächspartner*innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts/von Teilen des Gesprächsinhalts an die Beschwerdestellen nach § 9.

§ 8 Meldung

Eine Meldung bezeichnet eine Nachricht über einen erlebten oder beobachteten Vorfall (möglicher oder tatsächlicher) sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt. Sie ist eine Erfassung und Dokumentation von Vorfällen, ohne dass Sanktionen eingeleitet werden. Die Universität Bielefeld stellt sowohl namentliche als auch anonyme Meldemöglichkeiten in geeigneter Form zur Verfügung. Eine Meldung kann, wenn gewünscht, auch zu einer Beschwerde gem. § 9 werden. Dazu muss die Meldung einen konkreten Vorfall unter Angabe von Klarnamen enthalten und kann dann an die zuständige Beschwerdestelle (mit den sich daraus ergebenden Folgen) weitergeleitet werden (siehe § 9). Die Anlaufstelle Belästigungs- und Diskriminierungserfahrung beurteilt die Meldungen und erstattet dem Rektorat regelmäßig über die eingegangenen Meldungen Bericht.

§ 9 Beschwerde

Eine Beschwerde beinhaltet eine offizielle Information über einen Vorfall an die in der Universität verantwortlichen Beschwerdestellen und wird von diesen umfassend geprüft.

Für Beschwerden über Studierende ist das Justitiariat des Dezernates Studium und Lehre zuständig. Beschwerden über Beschäftigte nimmt das Justitiariat des Dezernates Personal und Organisation entgegen.

Eine Beschwerde ist formlos, schriftlich (auch per E-Mail) oder mündlich an die jeweils zuständige Beschwerdestelle im Dezernat Personal und Organisation bzw. im Dezernat Studium und Lehre zu richten. Eine Beschwerde kann nur unter Angabe des vollständigen Namens erfolgen.

Wenden sich Personen mit einer Beschwerde über Beschäftigte direkt an die Hochschulleitung, an Führungskräfte mit Personalverantwortung und/oder eine der Beschwerdestellen, dann sind diese verpflichtet nach § 12 Abs. 3 AGG, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Dies geschieht unabhängig davon, ob die betroffene Person ein solches Vorgehen wünscht. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die beschwerdeführende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

Durch die jeweilige Beschwerdestelle findet eine umfassende Beschwerdeprüfung statt. Hierbei sind diese der Neutralität und Objektivität verpflichtet. Die Beschwerdestellen informieren die beschwerdeführende Person über das Ergebnis der Prüfung des Sachverhalts.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

Ergibt die Prüfung des Sachverhaltes, dass ein Fehlverhalten im Sinne von § 4 vorliegt, wird basierend auf dem Grad bzw. der Schwere des diskriminierenden Verhaltens geprüft, ob und welche Maßnahmen und Sanktionen getroffen werden. Unter Beachtung des hochschulrechtlichen Status der für schuldig befundenen Person können sich unterschiedliche Maßnahmen bzw. Sanktionen ergeben.

Für Beschäftigte sind je nach personalrechtlicher Stellung und der Art und Schwere des diskriminierenden Verhaltens unter anderem folgende Maßnahmen denkbar:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Durchführung eines Dienstaufsichtsbeschwerdeverfahrens
- bei Beamt*innen Durchführung eines Disziplinarverfahrens
- Abmahnung
- (fristlose) Kündigung

Bei Studierenden stehen unter anderem folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- Durchführung eines ermahnenden Gespräches
- Ausspruch einer Rüge
- Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule
- Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen
- Exmatrikulation

Vorstehende Maßnahmen in Bezug auf Studierende oder Mitarbeitende können ggf. begleitet werden von dem Ausspruch eines in der Regel befristeten (partiellen) Hausverbotes.

§ 11 Vertraulichkeit/ Datenschutz

Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über einen Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Die Anlaufstelle Belästigungs- und Diskriminierungserfahrung sowie die weiteren Beratungs- und Beschwerdestellen wahren Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die Sachverhalte, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen. Hierzu zählt auch die Verpflichtung zum regelmäßigen Löschen von Daten und dazu, die Daten der beteiligten Personen und die erlangten Informationen vor dem

Zugriff unbefugter Dritter zu schützen. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass eine Weitergabe mit der betroffenen Person entsprechend § 7 ausdrücklich vereinbart wurde.

Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, werden ihnen zurückgegeben oder vernichtet. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten entsprechen den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger.

§ 12 Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld vom 2. April 2001 (Verkündungsblatt der Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – Jg. 30, Nr. 5, S. 52) außer Kraft.

Diese Richtlinie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen bekannt gegeben und auf der Homepage der Universität Bielefeld an geeigneter Stelle öffentlich gemacht.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 17.07.2024.