BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal
Herausgegeben von der Rektorin

NR_78 **JAHRGANG 53**
14. November 2024

Antidiskriminierungsrichtlinie an der Bergischen Universität Wuppertal

vom 14.11.2024

Auf Grund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert am 29.10.2024 (GV. NRW. S. 704), hat die Bergische Universität Wuppertal die folgende Richtlinie erlassen.

Inhaltsübersicht

Präambel
§ 1 Ziele
§ 2 Anwendungsbereich
§ 3 Diskriminierungsverbot
§ 4 Begriffsbestimmungen
§ 5 Verantwortung und Umgang aller Mitglieder und Angehörigen der Universität
§ 6 Pflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
§ 7 Strukturelle und präventive Maßnahmen
§ 8 Beratung
§ 9 Niedrigschwelliges Unterstützungsangebot
§ 10 Förmliches Verfahren und Beschwerdestellen
§ 11 Ablauf förmlicher Verfahren
§ 12 Maßnahmen und Sanktionen
§ 13 Berichtswesen und Evaluation
§ 14 In-Kraft-Treten; Veröffentlichung

Präambel

Wir an der Bergischen Universität Wuppertal verstehen Vielfalt als einen essenziellen Bestandteil einer modernen und wettbewerbsfähigen Universität. Wir fordern und fördern eine diskriminierungssensible Kultur der fairen, wertschätzenden, respektvollen und solidarischen Zusammenarbeit in Verantwortung aller. Alle Mitglieder und Angehörige der Universität verpflichten sich, durch ihr Verhalten und Handeln zu einem Klima geprägt von Offenheit, Akzeptanz, Respekt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit beizutragen. Wir stehen ein für eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Hinschauens auch ohne unmittelbare persönliche Betroffenheit. Einer Tabuisierung treten wir entgegen und schärfen das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Benachteiligungen. Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing dulden wir nicht. Diese Richtlinie verfolgt auch das Ziel, präventiv jeglicher Ausnutzung von Macht- und Abhängigkeitsstrukturen entgegen zu wirken.

§ 1
Ziele

(1) Diese Richtlinie dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierungen, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing an der Bergischen Universität. Ziele sind:
- die Benennung des Verbots von Diskriminierungen
- Sensibilisierung
- Unterstützung eines kritischen und konstruktiven Umgangs mit Diskriminierungen sowie die
- Schaffung von Transparenz und Handlungssicherheit.

(2) Die Richtlinie
- informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten,
- schafft Bedingungen, die Personen eine barrierearme Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten der Bergischen Universität ermöglichen,
- zeigt Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten,
- vermittelt klare Verfahrensabläufe und
- benennt Konsequenzen bei Verstößen.

(3) Sie soll Personen ermutigen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben, ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte wahrzunehmen.

§2
Anwendungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Bergischen Universität Wuppertal gemäß § 9 Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) sowie für Lehrbeauftragte, Praktikant*innen, Habilitand*innen, Auszubildende und Gäste.

(2) Die Richtlinie findet weiterhin Anwendung bei der Benachteiligung oder dem Ratsuchen Dritter, wenn die zu adressierenden Vorfälle in Räumen der Universität oder auf dem Universitätsgelände stattgefunden haben oder mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

(3) Auch Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht vom Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfasst sind, insbesondere Studierende, extern Promovierende und Gastwissenschaftler*innen, werden mit dieser Richtlinie geschützt.

(4) Der Anwendungsbereich dieser Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im universitären Kontext. Verhalten außerhalb des universitären Kontexts wird durch diese Richtlinie dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung und im Rahmen eines bestehenden Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Lehrverhältnisses herbeigeführt wird.

(5) Die Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität (einschließlich Anmietungen) sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der Bergischen Universität sowie bei universitätsbezogenen Funktionsausübungen.

(6) Die Richtlinie gilt ebenfalls in digitalen Kommunikationsräumen (z.B. Chats, Social Media) und Telefonaten, sofern ein universitärer Kontext besteht (siehe Abs. 4).

§ 3
Diskriminierungsverbot

(1) Verboten sind jegliche Diskriminierungen entlang der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definierten Dimensionen und Intersektionen. Es verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts – dazu zählen auch Schwangerschaft/Mutterschaft –, der Geschlechtsidentität, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung[1] oder chronischen/langwierigen Erkrankung und des Lebensalters. Das Diskriminierungsverbot an der Bergischen Universität bezieht sich darüber hinaus auch auf: Nationalität und Staatsangehörigkeit, Sprache, sozio-ökonomischen Status, soziale Herkunft, Familienstand, sexuelle Orientierung, Fürsorgeverpflichtungen und äußere Erscheinung (z.B. Aussehen, Gewicht)[2]. Das Diskriminierungsverbot gilt auch, wenn die Merkmale lediglich angenommen oder zugeschrieben werden.

(2) Belästigendes Verhalten wie Mobbing, Stalking, sexualisierte Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt sind gleichfalls untersagt.

(3) Vereinbarungen, die gegen Abs. 1-2 verstoßen, sind unwirksam.

(4) Diskriminierungen und belästigendes Verhalten können eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 4
Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, u.a. als Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Menschen herabwürdigen, benachteiligen, belästigen, bedrohen oder schädigen und auf der strukturellen Ebene, wenn die Auslegung oder Anwendung von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führen, dass bestimmte Personen/-gruppen benachteiligt werden. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis bzw. deren Wirkung, unabhängig von der Absicht. Somit können Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen eine Diskriminierung zur Folge haben, die insbesondere durch ihre Wiederholung dazu beiträgt, eine schädigende Wirkung zu haben. Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzen diese.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 3 genannten Gründen eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe nur annimmt.

(5) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können beispielsweise Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe und Gewalt fallen, die mit einem oder mehreren der in § 3 Abs. 1 genannten Gründen in Zusammenhang stehen.

(6) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten – wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes

---

[1] Definition von Behinderung siehe § 2 Abs. 1 Satz 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX), sowie UN -Behindertenrechtskonvention Art. 1.

[2] Gemäß einer Empfehlung der Bundesantidiskriminierungsstelle für den Hochschul- und Wissenschaftsbereich.

Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören – bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem oder mehreren in § 3 Abs. 1 genannten Gründen gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

(8) Gewalt (u.a. sexualisierte, rassistische Gewalt) ist jede körperliche Tätigkeit, durch die körperlich wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden. Gewalt kann durch tätliche Übergriffe oder auf andere Weise (non)verbal ausgeübt werden.

(9) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking kann sich in vielfältigen Erscheinungsformen zeigen.

(10) Mobbing – gemäß AGG eine Form der Belästigung – sind Handlungen zwischen bzw. unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, die in engem Zusammenhang mit den in § 3 genannten Gründen stehen, bei der die betroffene Person oder Personengruppe unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und zielgerichtet angefeindet sowie schikaniert wird, mit dem Ziel oder Effekt, die Betroffenen zu verunsichern, herabzuwürdigen und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld auszugrenzen. Mobbing kann Ausdruck psychischer Gewalt sein.

(11) Werden Personen in einer Situation aus mehreren der in § 3 Abs. 1 genannten Gründen diskriminiert, liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor. Darüber hinaus gibt es die intersektionale Diskriminierung, bei der unterschiedliche Diskriminierungsformen miteinander verwoben sein können, sich wechselseitig beeinflussen und verstärken können, sodass diese nicht voneinander getrennt betrachtet werden können.

(12) Als besonders schwerwiegend ist eine Diskriminierung zu bewerten, wenn diese unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses geschieht oder als Druckmittel oder Vergeltungsmaßnahme gegenüber beschwerdeführenden Personen erfolgt.

§ 5
Verantwortung und Umgang aller Mitglieder und Angehörigen der Universität

(1) Alle Personen gemäß § 2 Abs. 1 verpflichten sich, durch ihr Verhalten und Handeln zum respektvollen und diskriminierungssensiblen Umgang miteinander beizutragen und eine selbstkritische und konstruktive Auseinandersetzung zu ermöglichen.

(2) Personen gemäß § 2 Abs. 1, die aufgrund von konkreten Situationen und Vorkommnissen mit Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie befasst oder konfrontiert sind, werden ermutigt, sich zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten vertraulich an ihre*n Vorgesetzte*n oder die Antidiskriminierungsstelle zu wenden.

§ 6
Pflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Die Universitätsleitung sieht es als ihre Pflicht an, vor Diskriminierungen mittels geeigneter Maßnahmen bei strukturellen Missständen sowie bei individuellem Fehlverhalten zu schützen und einen adäquaten Umgang mit Diskriminierungen zu etablieren. Dies beinhaltet, neben Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung, die Förderung einer Kultur des Hinsehens, der Thematisierung und Auseinandersetzung auch durch Unterstützungsangebote und die Sicherstellung eines förmlichen Verfahrens nach Beschwerden. Sie übernimmt die Verantwortung dafür, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände und Übergriffe hinweisen und benennen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(2) Insbesondere Mitglieder und Angehörige der Bergischen Universität mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing nicht geduldet, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden. Sie haben die Pflicht

(a) durch ihr Verhalten und präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert, Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und die persönliche Integrität aller Universitätsmitglieder und -angehörigen respektiert wird,

(b) die besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion in der Lehre, in der wissenschaftlichen Qualifizierung, am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie in der Arbeit von Gremien und Kommissionen mit sich bringen, nicht auszunutzen,
(c) in Abstimmung mit den betroffenen Personen Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking nachzugehen. Im Fall eines sich dabei abzeichnenden Handlungsbedarfs die nächst höhere verantwortliche Person oder die Antidiskriminierungsstelle einzubeziehen, um Handlungsmöglichkeiten abzusprechen und die Möglichkeit zur Einleitung eines förmlichen Verfahrens zu klären (bspw. Verwaltungsleitung, Dezernatsleitung, Dekanate oder Institutsleitungen), mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten, bei einer konsequenten Aufklärung zu unterstützen bzw. Betroffene entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen – ggf. unter Inanspruchnahme der in §8 genannten Anlaufstellen zur vertraulichen Beratung,
(d) Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing konsequent entgegenzutreten. Im Falle der Nichtbeachtung sind sie von der Universitätsleitung bzw. den jeweiligen Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Wird diesem Hinweis nicht gefolgt, hat die Universität arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zu prüfen und einzuleiten,
(e) alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte von der zu schützenden Person vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind.

§ 7
Strukturelle und präventive Maßnahmen

(1) Die Universitätsleitung strebt an, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zu Präventionen langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe an der Universität zu etablieren und in institutionelle Veränderungsprozesse aufzunehmen.
(2) Die Universitätsleitung fördert die Sensibilisierung und Qualifizierung ihrer Mitglieder und Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und einem konstruktiven Umgang mit Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz. Dazu gehören:
   (a) Die Bekanntgabe der Richtlinie innerhalb der Bergischen Universität sowie die Veröffentlichung auf der Homepage,
   (b) Fort-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote,
   (c) eine Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planung und Entwicklung und infrastrukturellen Änderungen,
   (d) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei der Konzipierung und Durchführung der Lehre,
   (e) eine transparente und leicht auffindbare Darstellung der beratenden und unterstützenden Anlaufstellen (auch mit Möglichkeiten zur anonymen Information und Beratung), der Beschwerdestellen sowie der förmlichen Verfahren;
   (f) die Empfehlung zur Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache,
   (g) Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf umzusetzen,
   (h) Campussicherheitsbegehungen in Zusammenarbeit mit der Studienrendenvertretung, den Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten, der Antidiskriminierungsreferent*in und der Schwerbehindertenvertretung und der beauftragten Person für Studierende mit Beeinträchtigung,
   (i) Verpflichtende Kenntnisnahme der Antidiskriminierungsrichtlinie u.a. bei Immatrikulation und Vertragsunterzeichnung bzw. Vereidigung.
(3) Darüber hinaus trägt die Universitätsleitung dafür Sorge, dass durch ein Melde- und Notfallreaktionssystem unverzüglich auf Bedrohungen und Gewalt reagiert wird und Gefahrenquellen in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt abgebaut werden.
(4) Insbesondere Personen mit Führungs- und Betreuungsaufgaben sind angehalten und können angewiesen werden, durch die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten und durch die Thematisierung der Inhalte dieser Richtlinie im eigenen Zuständigkeitsbereich am Umsetzungsprozess dieser Richtlinie mitzuwirken.

§ 8
Beratung

(1) Menschen, die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren haben, ihre Vertrauenspersonen, Beteiligte und handlungsverantwortliche Personen gemäß §6 haben die Möglichkeit, im Falle von Diskriminierung zur Klärung ihrer Handlungs- und Schutzmöglichkeiten vertrauliche Beratungs- und Informationsangebote zu nutzen. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, keinerlei Diskriminierung hinzunehmen und ungeachtet einer vermeintlichen Geringfügigkeit des Falls zeitnah eine Beratung aufzusuchen.

(2) Zentrale Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen ist die Antidiskriminierungsstelle, die als Erstanlaufstelle genutzt werden sollte. Ein Erstkontakt im Konfliktfall kann auch über Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen (z.B. Führungskräfte/Vorgesetzte, Professor*innen, Mitglieder der Universitätsleitung oder der Dekanate der Fakultäten) erfolgen. Auch zur kollegialen Beratung, etwa zu Fragen des diskriminierungssensiblen Umgangs, steht die Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung.

(3) Darüber hinaus gibt es Anlaufstellen und Ansprechpersonen, die eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung anbieten, um Orientierung zu geben sowie über das Angebot der Antidiskriminierungsberatung, Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, Beschwerderechte und das förmliche Verfahren zu informieren.
Übersicht über die Anlaufstellen und Ansprechpersonen[3]: https://www.uni-wuppertal.de/de/universitaet/organisation/beschwerdestellen-ombudsleute/

(4) Die Bergische Universität kooperiert eng mit externen Beratungsstellen zu unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung.

(5) Das Recht auf Anonymität der Mitglieder und Angehörigen der Universität, die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren haben, bleibt im Rahmen eines vertraulichen Beratungsgesprächs gewahrt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen von Seiten der Ansprechpartner*innen und Berater*innen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person initiiert werden. Erhalten Beratende Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weisen sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

(6) Die Bergische Universität trägt dafür Sorge, dass seitens der Universität der ratsuchenden Person keine Nachteile durch die Inanspruchnahme einer Beratung entstehen. Dies gilt ebenso für die Person(en), welche die ratsuchende Person unterstützen.

(7) Die Bergische Universität ermöglicht den Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle(n) regelmäßige und fachgerechte Fort- und Weiterbildungen.

§ 9
Niedrigschwelliges Unterstützungsangebot

(1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können Mitglieder und Angehörige der Universität, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren zu haben, ein niedrigschwelliges Interventionsangebot zur Verständigung mit der/n Person/en nutzen, von der die wahrgenommene Diskriminierungshandlung ausgegangen ist. Hierfür können sie sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

(2) Ziele des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:
   (a) Personen, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren zu haben, im Benennen der Diskriminierung zu unterstützen. Dadurch soll die eigene Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit aufrechterhalten bleiben bzw. zurückgewonnen werden.
   (b) Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, darin zu unterstützen, einen respektvollen diskriminierungssensiblen konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln.
   (c) auf dieser Grundlage gemeinsam Ideen für die zukünftigen Begegnungen, Zusammenarbeit und Verständigung zu erarbeiten.

(3) Voraussetzungen zur Durchführung des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:
   (a) eine eindeutige Beauftragung durch die in Abs. 1 benannte Person sowie
   (b) die Bereitschaft und das gegenseitige Einverständnis der beteiligten Personen, die das Angebot wahrnehmen.

[3] Übersicht über die Anlaufstellen und Ansprechpersonen siehe Anlage 1.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle kann auf Wunsch der in Abs. 1 benannten Person ggf. in Kooperation mit weiteren Stellen direkt Kontakt zu der/n als diskriminierend wahrgenommenen Person/en aufnehmen.
(5) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus der niedrigschwelligen Intervention dürfen von Seiten der Berater*innen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden.
(6) Das niedrigschwellige Interventionsangebot begründet keinen (arbeits-)rechtlichen Anspruch auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, (Wieder-)Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg.
(7) Das niedrigschwellige Interventionsangebot ersetzt kein förmliches Verfahren, und Betroffene haben weiter das Recht, ein förmliches Verfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist, oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 10
Förmliches Verfahren und Beschwerdestellen

(1) Mitglieder und Angehörige der Bergischen Universität sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines im AGG § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, ein förmliches Verfahren zu beantragen. Die Wahrnehmung dieses Rechts darf nicht zu ihrem Nachteil ausgelegt werden. Dies gilt weiterhin für Unterstützer*innen und Zeug*innen der betroffenen Person.
(2) Ein förmliches Verfahren setzt keine Beratung nach §8 oder ein niederschwelliges Unterstützungsangebot nach § 9 voraus. Die Antidiskriminierungsstelle und die Beschwerdestellen informieren zum förmlichen Verfahren und über den Ablauf und die Konsequenzen eines solchen Verfahrens. Während Beratung auch anonym wahrgenommen werden kann, ist im förmlichen Verfahren die Anonymität aufgehoben.
(3) Für alle Beteiligten gilt strenge Vertraulichkeit. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden den Betroffenen aufgezeigt. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten soll der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich gehalten werden. Alle an dem Verfahren Beteiligten sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und keinen Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.
(4) Unabhängig vom förmlichen Verfahren muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen ggf. im Rahmen der Fürsorgepflicht zum Schutz der betroffenen Person zu treffen sind. Eventuelle Maßnahmen sollen nicht gegen den Willen dieser erfolgen. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird. In diesem Fall ist die betroffene Person zu informieren.
(5) Anträge auf förmliche Verfahren sind je nach Zuständigkeit an folgende Stellen zu richten:
   (a) *Beschwerden gegen Studierende | Beschwerdeführende Person: Beschäftigte*r oder Studierende*r*
   Richtet sich der Antrag gegen an der Bergischen Universität eingeschriebene Studierende, verläuft das Verfahren gemäß der Ordnung zur Regelung des Verfahrens nach § 51a HG und wird vom Ordnungsausschuss bearbeitet. Näheres zum Verfahren regelt die *Ordnung über das Verfahren zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen gegen Studierende der Bergischen Universität Wuppertal (Amtl. Mittlg. 79/24)*.
   (b) *Beschwerden gegen Beschäftigte | Beschwerdeführende Person: Beschäftigte*r* Beschwerden von Beschäftigten der Bergischen Universität, die Sachverhalte des AGG betreffen, sind an das Justiziariat als AGG-Beschwerdestelle zu richten.
   (c) *Beschwerden gegen Beschäftigte | Beschwerdeführende Person: Studierende*r* Handelt es sich um eine Beschwerde von Studierenden oder anderen Personen, die nicht vom AGG erfasst werden, liegt die Zuständigkeit beim Antidiskriminierungsausschuss[4].
   (d) *Beschwerden zu wissenschaftlichem Fehlverhalten*

[4] Näheres zum Antidiskriminierungsausschuss siehe Anlage 2.

Handelt es sich um eine Beschwerde gegen wissenschaftliches Fehlverhalten, kommen die § 13 Abs. 3-11 der *Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Bergischen Universität Wuppertal* zur Anwendung.

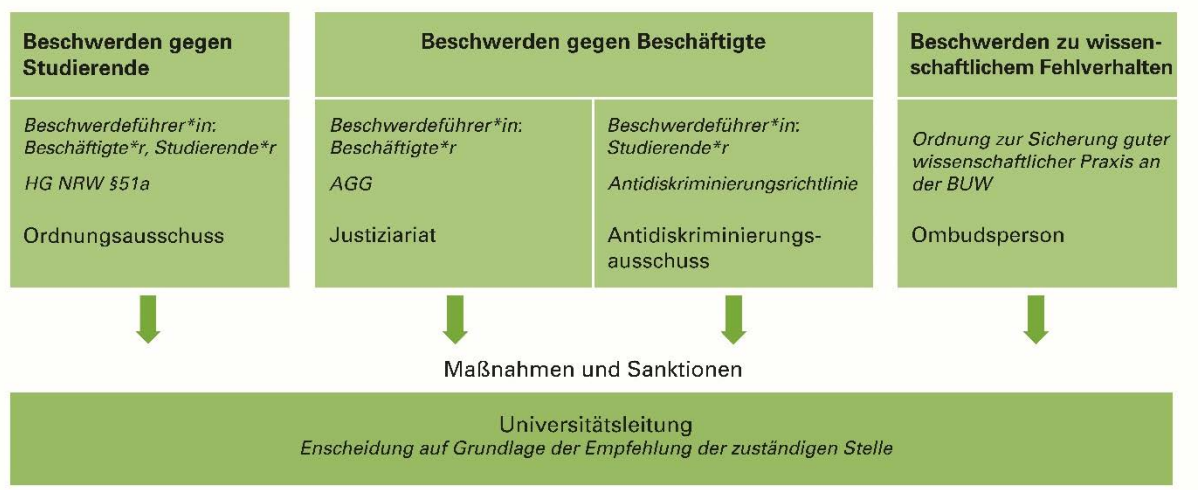

Abbildung: Stellen für förmliche Verfahren nach Zuständigkeit und Prozessablauf

§ 11
Ablauf förmlicher Verfahren

(1) Ein Antrag auf ein förmliches Verfahren kann schriftlich erfolgen oder mündlich bei den unter § 10 Abs. 5 (a)-(c) genannten Stellen vorgetragen werden. In diesem Fall wird das Gespräch protokolliert. Erfolgt die Beschwerdeaufnahme durch ein Protokoll, ist dieses von der beschwerdeführenden Person zu unterzeichnen. Die Beschwerde benennt Datum, Zeit und Ort, die beteiligten Personen, gegebenenfalls Zeug*innen, Personen, sowie verfahrensrelevanten Stellen, die bereits über die Vorfälle informiert worden sind. Sie muss eine genaue Beschreibung der diskriminierenden bzw. belästigenden Vorfälle beinhalten. Sind Beweismaterialien (Mails, Nachrichtenverläufe) vorhanden, sollten diese in die Beschwerde aufgenommen werden. Zudem soll mitgeteilt werden, welche Maßnahmen ggfs. eingeleitet wurden. Bereits eingeleitete Maßnahmen müssen im Rahmen der Beschwerde benannt werden.

(2) Es ist sicherzustellen, dass eine barrierefreie Möglichkeit der Antragsstellung vorhanden ist. Bei Bedarf wird ein*e Sprachmittler*in oder Dolmetscher*in eingesetzt.

(3) Die zuständige Stelle nach § 10 Abs. 5 (c) teilt der Person oder Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert die Beschwerdegegner*in auf, sich innerhalb einer angemessenen Frist, höchstens jedoch innerhalb von 4 Wochen, zu äußern.

(4) Bei einer dienstrechtlichen Relevanz der Beschwerde wird sie ohne förmliches Verfahren und wertende Einschätzung an das Personaldezernat, bei einer strafrechtlichen Relevanz an das Justiziariat weitergeleitet, das prüft, ob Rechtsgüter der Bergischen Universität betroffen sind und der Sachverhalt an die zuständige Strafermittlungsbehörde übergeben werden soll.

(5) Richtet sich die Beschwerde gegen verbeamtete Personen gilt § 20 Abs. 2 LDG, nach dem die Anhörung des Beschwerdegegners Teil des Disziplinarverfahrens ist.

(6) Soweit Beteiligungsrechte der Personalräte betroffen sein können, werden diese je nach Zuständigkeit vorab und nach Abschluss des Verfahrens im Rahmen des § 65 Abs. 1 LPVG NRW in einer Kurzmitteilung über den Gegenstand und Ergebnis der Beschwerde in nicht personenbezogener Form informiert.

(7) Soweit im Verfahren Personen im Sinne der ‚Inklusionsvereinbarung der BUW' betroffen sind, ist die Schwerbehindertenvertretung bzw. die beauftragte Person für Studierende mit Beeinträchtigung vorab und nach Abschluss des Verfahrens im Rahmen §§ 167, 178 SGB IX über den Gegenstand und Ergebnis der Beschwerde in nicht personenbezogener Form zu informieren und vor der endgültigen Entscheidungsfindung über entsprechende personalbezogene Maßnahmen anzuhören.

(8) Die zuständige Stelle nach § 10 Abs. 5 (c) ermittelt den Sachverhalt. Sie ist bevollmächtigt und verpflichtet, hierfür alle geeigneten, ihr zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

(9) Die zuständige Stelle kann auch weitere Personen beratend hinzuziehen sowie Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, Mobbing, Stalking und/oder Gewalt erforderlich sind. Diese Personen sind nicht Mitglieder der zuständigen Stellen.

(10) Die zuständige Stelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt, erstellt aufgrund ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Bericht, formuliert gegebenenfalls einen begründeten Vorschlag für weitergehende Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 12 und übermittelt Bericht und Vorschlag an die Universitätsleitung. Die Wünsche der beschwerdeführenden Person sind zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse dem entgegenstehen.

(11) Die Universitätsleitung überprüft die Rechtslage und entscheidet unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 4 Wochen nach Unterrichtung über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Sie teilt dies der zuständigen Stelle mit. Wenn die Universitätsleitung den Empfehlungen der zuständigen Stelle nicht zustimmt, legt sie dieser eine schriftliche Begründung vor. Die Universitätsleitung sorgt dafür, dass die Maßnahmen zeitnah umgesetzt werden und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

(12) Die beschwerdeführende und die beschuldigte Person/Partei haben während des Verfahrens das Recht auf Anfrage, Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten. Am Ende des Verfahrens teilt die zuständige Stelle das Ergebnis des Verfahrens und die Begründung der beschwerdeführenden und beschuldigten Person/Partei unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mit.

(13) Die zuständige Stelle dokumentiert den gesamten Verfahrensablauf. Sie hat im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen aufzubewahren. Die Unterlagen sind geschützt gegen den Zugriff anderer Personen aufzubewahren. Elektronische Unterlagen sind verschlüsselt aufzubewahren.

(14) Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Universitätsleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch dienstrechtliche Vorgaben).

(15) Die Behandlung einer Beschwerde sollte in einem Zeitraum von in der Regel 3 Monaten abgeschlossen werden.

(16) Die Unterlagen der Untersuchung werden an der Universität nach den geltenden Richtlinien über Aufbewahrung, Aussonderung, Archivierung und Vernichtung von Unterlagen an der Bergischen Universität aufbewahrt.

§ 12
Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die Universitätsleitung kann im Rahmen ihres Weisungs- oder Ordnungsrechts Auflagen und organisatorische Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und zur Förderung der Kritik- und Konfliktfähigkeit, Weiterentwicklung und Selbstreflexion zur Förderung einer Diskriminierungssensibilität festlegen und anordnen. Dazu gehören Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auch gezielte, lösungsorientiere Beratungsangebote zur Reflexion von Haltungen, Einstellungen und Verhalten. Diese Maßnahmen sind im Anschluss von den jeweils Verantwortlichen zu evaluieren und bzgl. ihrer Wirksamkeit zu überprüfen.

(2) Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

(3) Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des*der Beschwerdegegner*in ab. Eine Verschärfung der universitären Sanktionen erfolgt bei (sexualisierter) Diskriminierung oder Gewalt unter Ausnutzung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen oder im Rahmen eines Fürsorgeverhältnisses.

(4) Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung

- Temporärer Entzug der Betreuung von Promotionen unter Sicherstellung der Fortführung laufender Promotionsverfahren (durch Fakultät)
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrags (durch Fakultät)
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot, Zutrittsverbot
- Einleitung von Ordnungsmaßnahmen gemäß § 51a HG NRW: der Ausspruch einer Rüge, die Androhung der Exmatrikulation, der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Bergischen Universität Hochschule, der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, die Exmatrikulation
- Strafanzeige

(5) Bei einem Verstoß gegen die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis gelten die Sanktionen gemäß § 14 der Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Bergischen Universität Wuppertal.

§ 13
Berichtswesen und Evaluation

(1) Es erfolgt eine anonymisierte, datenschutzkonforme Erhebung der Fallzahlen und Diskriminierungsmerkmale von Vorfällen im Sinne der Richtlinie.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle legt im Rahmen ihrer Beratungsarbeit eine anonymisierte datenschutzkonforme Beratungsstatistik an und berichtet einmal im Jahr dem Rektorat über diese und sich daraus ableitende Erkenntnisse.

(3) Zur Weiterentwicklung des Verfahrens sowie der Identifizierung diskriminierender Strukturen erfolgt in regelmäßigen Abständen ein Austausch zwischen den Beratungsstellen, dem Rektorat und der Antidiskriminierungsstelle. Der Austausch erfolgt anonymisiert und nicht einzelfallbezogen.

(4) Zwei Jahre nach Verabschiedung wird die Antidiskriminierungsrichtlinie evaluiert, bei Bedarf überarbeitet und neu verabschiedet.

§ 14
In-Kraft-Treten; Veröffentlichung

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen als Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal in Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Rektorats vom 12.11.2024.

Wuppertal, den 14.11.2024

Die Rektorin
der Bergischen Universität Wuppertal
Professorin Dr. Birgitta Wolff

Anlage 1: Übersicht über die Anlaufstellen und Ansprechpersonen

https://www.uni-wuppertal.de/de/universitaet/organisation/beschwerdestellen-ombudsleute/

Anlage 2: Antidiskriminierungsausschuss

Den Vorsitz im Antidiskriminierungsausschuss führt das für Studium und Lehre zuständige Rektoratsmitglied. Sie*er hat im Ausschuss kein Stimmrecht. Bei Abwesenheit bzw., wenn der Antrag durch sie* ihn gestellt worden ist, übernimmt das für Diversität zuständige Rektoratsmitglied den Vorsitz.

Dem Antidiskriminierungsausschuss gehören fünf stimmberechtigte Mitglieder an:

- zwei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen,
- ein Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen,
- ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden und
- ein Mitglied aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung.

Die Mitglieder werden auf Vorschlag des Senats vom Rektorat bestellt. Für jedes Mitglied wird je ein*e Stellvertreter*in bestellt. § 11b HG NRW ist zu beachten. Die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen, der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen und der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sowie jeweils deren Stellvertreter*innen werden für die Dauer von zwei Jahren, die Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden für die Dauer eines Jahres bestellt.

Die Wiederwahl und damit Wiederbestellung ist möglich. Scheidet ein Mitglied oder eine*e Stellvertreter*in vorzeitig aus, wird ein*e Nachfolger*in für die restliche Amtszeit durch das Rektorat für die verbleibende Amtszeit bestellt. Die Amtszeit der Stellvertretenden endet mit der Amtszeit des entsprechenden Mitglieds.

Darüber hinaus gehören dem Antidiskriminierungsausschuss folgende Mitglieder mit beratender Stimme an: die*der AStA-Vorsitzende, die*der Gleichstellungsbeauftragte, ein*e Jurist*in mit Befähigung zum Richter*innenamt aus der zentralen Universitätsverwaltung, die*der auf Vorschlag der*des Kanzler*in vom Rektorat als Mitglied bestellt wird, die Leitung der zentralen Beschwerdestelle für Studierende, die*der Dekan*in oder ein anderes zuständiges Mitglied des Dekanats derjenigen Fakultät, zu der die*der Studierende zugeordnet ist.

Die Mitglieder sowie ihre Stellvertreter*innen unterliegen der Amtsverschwiegenheit auch über ihre Amtszeit hinaus. Sofern sie nicht im öffentlichen Dienst stehen, sind sie durch die*den Vorsitzende*n des Antidiskriminierungsausschusses zu Beginn ihrer Tätigkeit zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Der Antidiskriminierungsausschuss wird von der*dem Vorsitzenden einberufen und geleitet. Sie*er wird bei der Erfüllung seiner Aufgaben von der zentralen Universitätsverwaltung unterstützt.

Qualifizierungen zu aktuellen Themen der Diskriminierungskritik, inkl. AGG und Arbeits- und Dienstrecht sowie zu den Regelungen über den Ausschluss von Personen und die Besorgnis der Befangenheit (§§ 20 f. VwVfG NRW) werden für Mitglieder des Antidiskriminierungsausschusses vor Aufnahme und während ihrer Tätigkeit bereitgestellt. Es wird erwartet, dass die Mitglieder des Antidiskriminierungsausschusses sich regelmäßig zu aktuellen Themen der Diskriminierungskritik weiterqualifizieren.

Der Antidiskriminierungsausschuss tagt nichtöffentlich. Beschlüsse des Antidiskriminierungsausschusses werden mit der Mehrheit der Mitglieder des Antidiskriminierungsausschusses gefasst. Der Antidiskriminierungsausschuss kann sich eine Geschäftsordnung geben.