



**Amtliche
Mitteilungen
der
FernUniversität
in Hagen
Nr. 07/2023**

Hagen, 01. März 2023

Inhalt

- 1. Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt
an der FernUniversität in Hagen
vom 31. Januar 2023**

3





Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der FernUniversität in Hagen vom 31. Januar 2023

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität (gemäß § 9 HG) auf allen Funktionsebenen sowie alle weiteren Personen, die an der Universität (beispielsweise zu Ausbildungszwecken oder gastweise) tätig sind. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing oder Stalking von bzw. gegen Dritte, bei universitären Veranstaltungen und an allen Orten der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität ist.

(2) Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen und Orte der Universität. Hierzu zählen auch digitale Räume.

§ 2 Ziele

Die FernUniversität, ihre Mitglieder und Angehörigen verpflichten sich zu folgenden Zielen:

- eine Atmosphäre von Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Kooperation zu schaffen,
- die gegenseitige Achtung und den Respekt vor der Persönlichkeit und den Persönlichkeitsrechten Anderer,
- respektvolles und kooperatives Verhalten, ein vertrauensvolles, konstruktives und wertschätzendes Miteinander,
- die einvernehmliche Lösung von innerdienstlichen Konflikten,
- die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Geschlechter,
- verlässliche und transparente Strukturen und Verfahrensabläufe zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking.

§ 3 Grundsätze

Folgende Grundsätze werden mit Verabschiedung dieser Richtlinie verankert:

- Die FernUniversität in Hagen toleriert keinerlei Formen von Gewalt, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung.
- Fairness und Gleichberechtigung stellen in allen Funktionsbereichen und auf allen Funktionsebenen wichtige Grundwerte der FernUniversität dar.
- Die FernUniversität verpflichtet sich, innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder und Angehörigen Verantwortung zu übernehmen, ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander sicherzustellen und ein positives Arbeitsklima zu fördern.
- Der Hochschulleitung obliegt die Verantwortung, jegliche Formen der Gewalt und Diskriminierung zu verhindern.
- Alle der FernUniversität in Hagen angehörigen Personen sind dazu verpflichtet bei der Aufklärung von aufkommenden Sachverhalten mitzuwirken, dies betrifft insbesondere die Hochschulleitung.



§ 4 Begriffsbestimmungen

Die folgenden Begriffsbestimmungen stellen Auszüge dar und sind keine abschließenden Kataloge.

(1) Diskriminierung

1. Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person ohne sachlich vertretbaren Grund eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine Person, in einer vergleichbaren Situation. Darunter fällt beispielsweise eine direkte Benachteiligung aufgrund

- a) des Geschlechts,
- b) der ethnischen oder sozialen Herkunft,
- c) der (vermeintlichen) Abstammung oder Heimat,
- d) der Sprache,
- e) des Alters,
- f) einer Behinderung,
- g) der sexuellen Orientierung oder Identität,
- h) der Religion,
- i) der Weltanschauung,
- j) der politischen Gesinnung
- k) oder des Aussehens.

2. Mittelbare Diskriminierung

Eine Diskriminierung kann auch mittelbar erfolgen und zum Beispiel verbaler, nonverbaler, bildlicher, schriftlicher, digitaler oder körperlicher Art sein. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einem der genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, 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 (vgl. § 3 Abs. 2 AGG).

3. Anweisung zur Diskriminierung

Auch eine Anweisung zu einer Diskriminierung stellt eine Diskriminierung dar (vgl. § 3 Abs. 5 AGG).

(2) Ausprägungen von Gewalt

1. Gewalt

Gewaltphänomene sind komplex und haben unterschiedliche Ausprägungen. Strafrechtlich ist Gewalt der körperlich wirkende Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch eine physische Einwirkung sonstiger Art, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Formen psychischer Gewalt sind beispielsweise Stalking und Mobbing.



2. Sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die in sexueller Hinsicht beleidigend und/oder demütigend sind und zur Folge haben, dass die Person, gegen die sich diese übergriffigen Verhaltens- und Handlungsweisen richten, erniedrigt, bedroht und/oder belästigt wird. Sexualisierte Gewalt hat viele Erscheinungsformen und kann durch einen Übergriff verbaler oder nonverbaler, bildlicher, schriftlicher, digitaler oder körperlicher Art ausgeübt werden. Maßgeblich ist das Empfinden der betroffenen Person. Besonders schwerwiegend ist sexualisierte Gewalt, wenn sie sich gegen nachgeordnete Personen richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung von sexuellen Forderungen mit dem Fortkommen in Studium und Beruf verbunden ist.

3. Sexuelle Belästigung

Sexualisierte Gewalt kann sich auch in Form von sexueller Belästigung äußern. Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf

- a) die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
- b) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
- c) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes 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.

Sexuelle Belästigung kann sich auf verschiedene Weise ausdrücken. Sie reicht beispielsweise von verbalen Äußerungen mit sexuellem Inhalt, Belästigungen per Telefon bis hin zu unerwünschten Berührungen und gewaltsamen Übergriffen.

4. Stalking

Das Stalking eines Menschen bezeichnet gemäß § 238 StGB das wiederholte und mit Absicht durchgeführte Verfolgen, Nachstellen und Belästigen einer Person, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird. Stalking kann sich beispielsweise durch beharrliches Aufsuchen der räumlichen Nähe, massenhafte unerwünschte Emails, Ausforschen des Bekanntenkreises oder Falschbeschuldigungen äußern.



5. Mobbing

Mobbing ist als ein systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen. Als Ziel wird verfolgt, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt wird und dadurch aus dem Studien-, Ausbildungs- und Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Möglich ist dies auf verbale und nonverbale Art. Beispiele für Mobbing sind das gezielte Zurückhalten arbeitsnotwendiger Informationen oder das Lächerlich machen des Betroffenen vor anderen.

§ 5 Präventionsmaßnahmen

(1) Alle Beschäftigten der Universität sind für respektvolles und kooperatives Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Dies kann durch die Förderung sozialer und kommunikativer Kompetenzen bei allen Beschäftigten geschehen, beispielsweise durch qualifizierte Fortbildungsseminare zu den Themen Gewalt, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und Stalking. Hauptverantwortlich sind hierbei die Führungskräfte der FernUniversität.

(2) Die Beschäftigten sind für die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen freizustellen.

(3) Respektvolles und kooperatives Verhalten im Umgang miteinander können alle Mitglieder und Angehörige der FernUniversität täglich praktizieren und damit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking proaktiv entgegenwirken. Dies kann gelebt werden, indem

- 1) Vorgesetzte und Personalverantwortliche sich proaktiv für die Würde ihrer Mitarbeiter*inneneinsetzen und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit fördern,
- 2) Wertschätzung Teil des täglichen Miteinanders ist,
- 3) Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, und Stalking wahrgenommen, thematisiert und angesprochen werden,
- 4) die betroffenen Personen unterstützt und ermutigt werden,
- 5) offen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, und Stalking Stellung bezogen wird,
- 6) unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindert werden und
- 7) sich alle Beteiligten um eine faire und respektvolle Konfliktbewältigung bemühen.

(4) Zur Prävention und Sensibilisierung wird diese Richtlinie allen Mitgliedern und Angehörigen der FernUniversität bekannt gemacht.

§ 6 Beratung

(1) Bei einem Vorfall stehen der betroffenen Person sowohl der Weg der informellen Beratung als auch das formelle Beschwerdeverfahren offen. Beides ist unabhängig voneinander möglich.

(2) Die (Erst- bzw. Verweis-)Beratung dient vor allem dazu, über mögliche Vorgehensweisen zu informieren und Betroffene zu unterstützen. Mit einer Beratung geht eine formelle Beschwerde nicht zwangsweise einher. Nur die betroffene Person entscheidet darüber, ob sie eine formelle Beschwerde einlegt.



(3) Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche wird seitens der beratenden Stellen bzw. Personen absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten bewahrt. Die Fern-Universität stellt sicher, dass betroffenen Personen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(4) Betroffene können sich für die (Erst- bzw. Verweis-)Beratung an eine Person ihres Vertrauens wenden, wobei der Dienstweg nicht eingehalten werden muss. Dies können beispielsweise (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) folgende Anlaufstellen sein:

- a) Vorgesetzte
- b) Betriebliche Sozialberatung
- c) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- d) Antidiskriminierungsbeauftragte*r
- e) Schwerbehindertenvertretung
- f) Personalvertretungen
- g) Personaldezernat
- h) Betriebsärztlicher Dienst
- i) Soziale Ansprechpartner*innen

Betroffene Studierende können sich beispielsweise (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) an folgende Anlaufstellen wenden:

- a) Dekanate der Fakultäten
- b) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
- c) Antidiskriminierungsbeauftragte*r
- d) Hochschulbeauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende
- e) Studentische Gleichstellungsbeauftragte
- f) Allgemeine Studienberatung
- g) Psychologische Beratungsstelle

(5) Die FernUniversität benennt zwei verantwortliche Stellen für die Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt, die als weitere Anlaufstellen fungieren. Die Stellen werden verschiedengeschlechtlich besetzt. Ein Mandat wird auf die Betriebliche Sozialberatung übertragen. Das zweite Mandat wird nach einem Auswahlverfahren, das hochschulweit bekannt gemacht wird, von Rektor*in und Kanzler*in übertragen.

§ 7 Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren

(1) Betroffene können sich unabhängig von der Beratung für ein formelles Beschwerdeverfahren entscheiden. Dieses dient zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte Person. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person selbst oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden. Um den Sachverhalt bestmöglich aufzuklären ist eine Wahrung der Anonymität im Beschwerdefall nicht möglich.

(2) Die formelle Beschwerde fällt in den Zuständigkeitsbereich der nach § 13 AGG eingerichteten Zentralen Beschwerdestelle der FernUniversität, die der*em Antidiskriminierungsbeauftragten obliegt. Das Verfahren unterliegt einem mehrstufigen Verfahren. Dieses setzt sich aus der Beschwerdeentgegennahme, einer umfassenden Prüfung, der möglichen Festlegung von Konsequenzen



bzw. Maßnahmen und der Überprüfung ihrer Umsetzung zusammen. Für die Beschwerdeprüfung wird ein Beschwerderat eingerichtet, der festes Organ der Zentralen Beschwerdestelle ist.

(2a) Der Beschwerderat setzt sich wie folgt zusammen: Zentrale Beschwerdestelle, Antidiskriminierungsbeauftragte*r, eine das Personaldezernat vertretende Person, eine das Justitiariat vertretende Person, zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder einer ihrer Stellvertreterinnen, wissenschaftlicher Personalrat, nichtwissenschaftlicher Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Hochschulbeauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung.

(2b) Personen des Beschwerderats, die befangen sind oder die Besorgnis der Befangenheit haben, haben dies offenzulegen und sind für diesen Fall aus dem Rat auszuschließen. Falls möglich ist stattdessen eine vertretende Person einzusetzen. Die Kriterien für die Feststellung einer Befangenheit richten sich nach den „Hinweisen zu Fragen der Befangenheit“ der DFG und nach den allgemeinen Befangenheitsgrundsätzen der FernUniversität.

(2c) Der detaillierte Verfahrensablauf wird gesondert beschrieben und Mitgliedern und Angehörigen der FernUniversität bekannt gemacht.

(2d) Ein strafrechtliches Vorgehen bleibt von einem hochschulinternen Vorgehen unberührt.

§ 8 Konsequenzen

(1) Personen, von denen Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung, Stalking oder Mobbing ausgeht, müssen an der FernUniversität mit folgenden, exemplarisch genannten Konsequenzen rechnen:

- a) Belehrung durch Vorgesetzte, Ermahnung, Abmahnung
- b) Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- c) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- d) ggf. weitere personalrechtliche Maßnahmen
- e) Entziehung von Lehraufträgen
- f) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- g) Hausverbot
- h) Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- i) Exmatrikulation
- j) ggfs. Strafanzeige durch Rektor*in bzw. Kanzler*in

(2) Die Voraussetzungen und Verfahren der Konsequenzen richten sich nach dem geltenden Recht und der Sanktionsordnung der FernUniversität. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeits- und Beamtenrecht, das Landesgleichstellungsgesetz NRW und das Behindertengleichstellungsgesetz.



§ 9 Besondere Verantwortung von vorgesetzten Personen, Personen mit Betreuungsaufgaben und Lehrenden

Vorgesetzte Personen, Personen mit Betreuungsaufgaben und Lehrende haben eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion. Sie haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das von einem respektvollen und wertschätzenden Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde anderer Menschen respektiert wird. Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion qualifizieren sich hinsichtlich ihrer Personalverantwortung und Fürsorgepflicht und bilden sich ständig fort. Die FernUniversität unterstützt den Erwerb von Konflikt-, Kritik- und Diversitätskompetenzen.

§ 10 Evaluation

(1) Diese Richtlinie ist zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten zu evaluieren, ob und wie das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann, mit dem Ziel, Diskriminierung und Benachteiligungen zu verhindern und zu Beschwerden zu ermutigen.

(2) Für die Evaluation ist eine Arbeitsgruppe zu gründen, in der Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte*r, Schwerbehindertenbeauftragte, die Hochschulbeauftragte für Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sowie die Personalvertretungen und Vertreter*innen aus der Studierendenschaft vertreten sind.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen und im Intranet bekannt gegeben. Bei Berufung und/oder Einstellung von Führungskräften wie Professor*innen, Dezernent*innen, Abteilungsleitungen und weiteren werden diese angehalten, die Richtlinie gegenzuzeichnen.

Hagen, den 28. Februar 2023

Die Rektorin
der FernUniversität in Hagen

gez.
Professorin Dr. Ada Pellert

Die Kanzlerin
der FernUniversität in Hagen

gez.
Birgit Rimpo-Repp