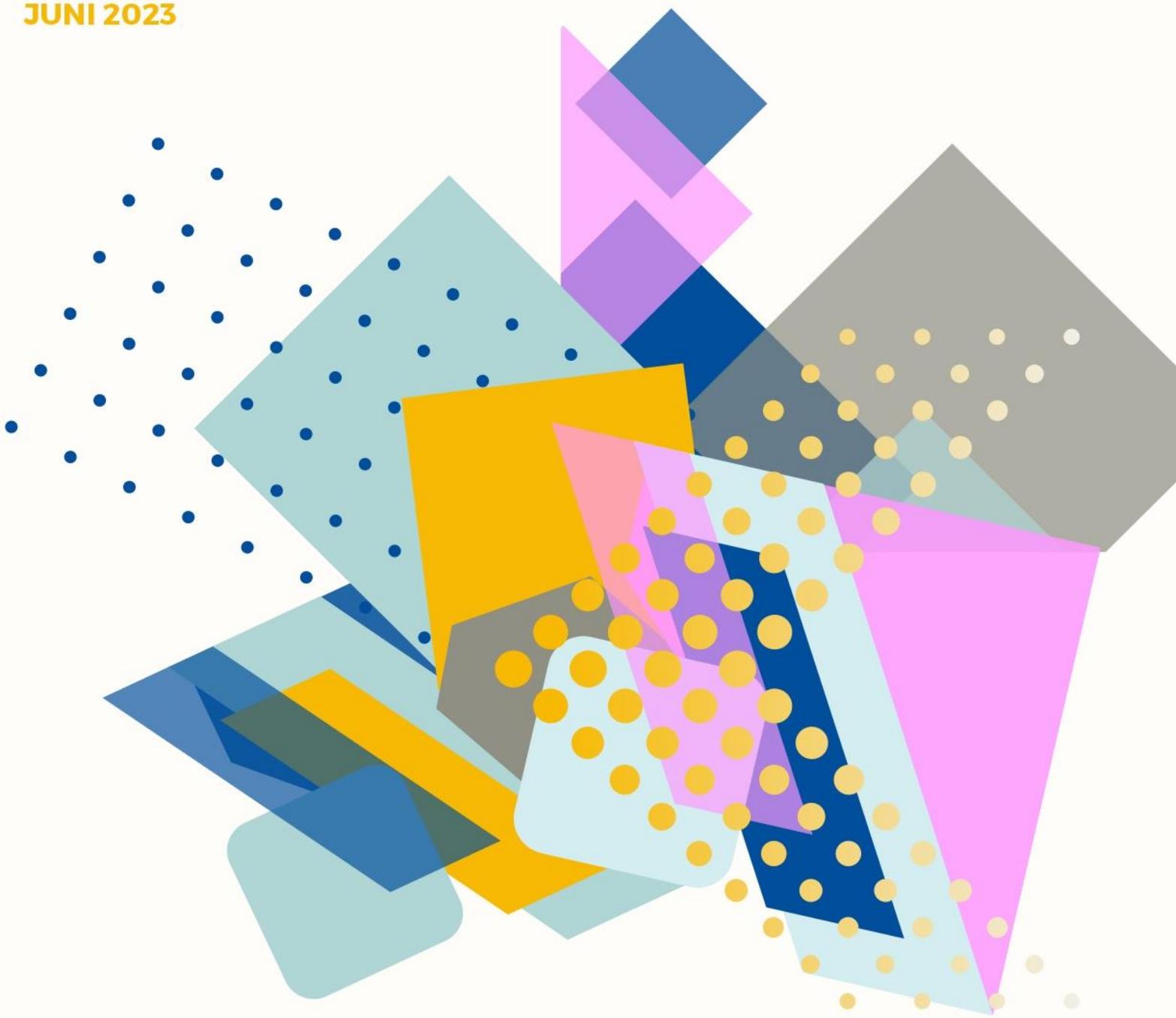


# Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS

Regelungen, Unterstützung &  
Beschwerdeverfahren

**JUNI 2023**



## Inhalt

I. Einleitung .....	2
II. Antidiskriminierungsrichtlinien des BCDSS .....	3
Formen der Diskriminierung .....	3
Altersdiskriminierung (Ageismus) .....	3
Diskriminierung aufgrund ethnischer oder nationaler Herkunft .....	4
Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en .....	4
Geschlechtsspezifische Diskriminierung .....	5
Ableismus (Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Erkrankung) .....	5
Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft) .....	6
Sexualisierte Belästigung .....	6
Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung .....	7
Sprachgebrauch .....	8
Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten des BCDSS .....	8
Antidiskriminierung bei Einstellungs- und Auswahlverfahren .....	8
Evaluation .....	9
III. Strukturen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) im BCDSS .....	9
IV. Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung .....	10

# I. Einleitung

Eine respekt- und vertrauensvolle sowie diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder und Gäste ist für die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Universität Bonn) selbstverständlich<sup>1</sup>. Als Teil der Universität Bonn verpflichtet sich das Bonn Center for Dependency and Slavery Studies (BCDSS) zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeldes, in dem sich alle Mitglieder sicher, wertgeschätzt und gehört fühlen und vor bewusster oder unbewusster sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing (im Folgenden unter dem Begriff „diskriminierende Handlungen“ zusammengefasst) geschützt sind. Um dies zu erreichen, ist das BCDSS bestrebt, seine Mitglieder für Diskriminierung und benachteiligendes Verhalten zu sensibilisieren sowie ihnen Wissen und Kompetenzen in Bezug auf Vielfalt und Gleichberechtigung zu vermitteln. Darüber hinaus wird das BCDSS die in diesen Antidiskriminierungsrichtlinien dargelegten Schutzmaßnahmen zur Ahndung von Verstößen implementieren.

Das BCDSS heißt Studierende und Forscher aus der ganzen Welt willkommen. Zu unseren größten Stärken zählen Internationalität und das Befürworten von Diversität in Bezug auf Sprachgebrauch, Geschlecht, Religion, Lebensalter, Gesundheit, soziale und kulturelle Hintergründe sowie Sexualität. Es sind unter anderem auch diese Aspekte, die uns zu einem Träger exzellenter Wissenschaft machen. Selbstverständlich setzt sich das BCDSS für die Förderung der Grundsätze von Diversität, Fairness und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) ein, die auf den Verpflichtungen der Charta der Vielfalt<sup>2</sup> aufbauen, welche die Universität Bonn 2017 ratifiziert hat.

Zu den Zielen dieser Antidiskriminierungsrichtlinien gehört es, die Zuständigkeiten des Vorstands und anderer BCDSS-Mitglieder beim Umgang mit Beschwerden über diskriminierendes Verhalten festzulegen, Verfahren für den Umgang mit verschiedenen Formen von sexualisierter Belästigung, Mobbing und Diskriminierung auszuarbeiten, sowie die Rechte der Universität Bonn und des BCDSS-Vorstandes klarzustellen, Verstöße zu ahnden und entsprechende Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen. Darüber hinaus schreibt es Verhaltensstandards sowie verschiedene Formen der Unterstützung und verfahrensrechtliche Maßnahmen fest, die von Diskriminierung Betroffenen zur Verfügung stehen. Zu diesen Maßnahmen zählen informelle (z.B. Beratung, psychosoziale Beratung oder Mediation) ebenso wie formelle Verfahren wie beispielsweise das Einleiten einer Beschwerde bei der Universität Bonn, eine vertrauliche Untersuchung der Vorfälle und – abhängig von der Schwere des Fehlverhaltens – ggf. disziplinarische Maßnahmen.

Alle BCDSS-Mitglieder sind zur Einhaltung der Richtlinie und der darin enthaltenen Verhaltensleitlinien verpflichtet. 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.

Diese Richtlinie wird auf der Seite BCDSS zu Diversität, Fairness und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion) in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

---

<sup>1</sup> Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6: <https://hdl.handle.net/20.500.11811/10662>

<sup>2</sup> <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

## II. Antidiskriminierungsrichtlinien des BCDSS

### Formen der Diskriminierung

Als Diskriminierung definiert das BCDSS Ungleichbehandlung, bewusste oder unbewusste Herabsetzung, Geringschätzung, gewalttätige Handlungen, Mobbing, und den expliziten oder impliziten Ausschluss von Arbeits-, Bildungs-, Entscheidungs- und Feedback-Prozessen aufgrund einer oder mehrerer (*Mehrfachdiskriminierung*) tatsächlicher oder zugeschriebener, in der Charta der Vielfalt aufgeführter gruppenspezifischer Merkmale wie Lebensalter, ethnische Zugehörigkeit/Nationalität, rassistische Zuschreibung/en, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, körperliche oder geistige Behinderung oder Erkrankung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale.

Die Gewährleistung der vollständigen Inklusion aller Mitglieder des BCDSS ruht auf der Akzeptanz ihrer vielfältigen Eigenschaften, Erfahrungen und Bedürfnisse sowie auf deren Berücksichtigung in den Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeldern des BCDSS. Inklusion und Gleichbehandlung erfordern insbesondere Anstrengungen bei der Unterstützung von Personengruppen, die von zusätzlichen Herausforderungen oder einem höheren statistischen Ausgrenzungsrisiko betroffen sind. Dies ist durch die Erfassung von Teilhabe einerseits und das Erkennen und Beseitigen von Hindernissen andererseits sowie das Ergreifen von Maßnahmen zur aktiven Förderung von Teilhabe, Aufstieg und Leistung<sup>3</sup> zu erreichen.

Die Charta der Vielfalt führt die folgenden sieben Dimensionen von Vielfalt auf, die als mögliche Ursachen für Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung gelten können:

- Lebensalter
- Ethnische oder nationale Herkunft
- Geschlecht und Geschlechtsidentität (*dazu zählen auch Schwangerschaft, Mutterschaft, und/oder familiäre Verpflichtungen*)
- Religionszugehörigkeit und Weltanschauung
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft

Im BCDSS haben wir diesen Dimensionen zusätzlich die Kategorie "rassistische Zuschreibung/en" hinzugefügt. Die mit den jeweiligen Dimension verbundenen Diskriminierungen definieren wir folgendermaßen:

### Altersdiskriminierung (Ageismus)

Altersdiskriminierung besteht in der Stereotypisierung oder Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Lebensalters. Hierzu zählen Kommunikations-, Werte- und Verhaltenskonflikte bei der Interaktion von Personen unterschiedlicher Altersgruppen, aber auch der systematische Ausschluss auf organisatorischer Ebene von Menschen aufgrund ihres Lebensalters.

---

<sup>3</sup> [A Guide for ensuring inclusion and equity in education - UNESCO Digital Library](#)

## Diskriminierung aufgrund ethnischer oder nationaler Herkunft

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen aufgrund von deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie oder Nationalität. Dies kann verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise:

- Verbreiten von Stereotypen
- Verwendung abwertender Begriffe für Angehörige einer bestimmten Ethnie oder Nationalität in Forschung, Lehre oder im täglichen Miteinander am BCDSS (selbst wenn dies scherzhaft gemeint ist)
- Abwertung der Leistungen oder Fähigkeiten von Angehörigen einer bestimmten Ethnie oder Nationalität aufgrund von vorgefassten Annahmen, die sich aus der Wahrnehmung dieser ethnischen oder nationalen Identität ergeben
- Ausschluss Angehöriger einer bestimmten Ethnie oder Nationalität von sozialen Interaktionen
- Gewalttaten oder Übergriffe

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung in der bewussten oder unbewussten Privilegierung bestimmter ethnischer und nationaler Gruppen auf Kosten anderer, weniger privilegierter Gruppen durch die Ausrichtung institutioneller Strategien und Praktiken bestehen. Am BCDSS sind wir uns der Tatsache bewusst, dass die Auseinandersetzung mit diesen Formen der ethnischen und nationalen Diskriminierung über die Vermeidung von diskriminierendem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz und in der Forschung hinausgeht. Es geht vielmehr darum, strukturelle und systematische Formen diskriminierender Praktiken zu identifizieren und aktiv zu korrigieren.

## Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen, die auf der Annahme beruhen, dass biologische Merkmale wie z.B. die Hautfarbe mit einer angeborenen Überlegenheit oder Unterlegenheit verbunden sind. Dies kann verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise:

- Verbreiten von Stereotypen
- Verwendung abwertender Begriffe aufgrund rassistischer Zuschreibungen in Forschung, Lehre oder im täglichen Miteinander am BCDSS (selbst wenn diese Zuschreibungen scherzhaft gemeint sind)
- Abwertung der Leistungen oder Fähigkeiten von Angehörigen einer Gruppe aufgrund vorgefasster Annahmen, die sich aus der Wahrnehmung von biologischen Merkmalen ergeben
- Ausschluss von sozialen Interaktionen
- Gewalttaten oder Übergriffe aufgrund rassistischer Zuschreibungen

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung in der – bewussten oder unbewussten – konsequenten Privilegierung bestimmter Gruppen zuungunsten aufgrund rassistischer Zuschreibungen weniger privilegierter Gruppen bestehen (systematischer Rassismus). Am BCDSS sind wir uns der Tatsache bewusst, dass die Auseinandersetzung mit diesen Formen der ethnischen und nationalen Diskriminierung über die Vermeidung von diskriminierendem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz und in der Forschung hinausgeht. Es geht vielmehr darum, strukturelle und systematische Formen diskriminierender Praktiken zu identifizieren und aktiv zu korrigieren.

## Geschlechtsspezifische Diskriminierung

Am BCDSS verstehen wir Geschlecht und Geschlechterrollen als soziale und kulturelle Konstrukte. Jede Person kann frei wählen, wie sie ihre Geschlechtsidentität leben und ausdrücken will, unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Sexismus, also Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, wurzelt in sozialen Strukturen und einer unterstellten Überlegenheit und ist am BCDSS verboten. Kein Mitglied des Clusters soll sich aufgrund ihres Geschlechts oder seiner Geschlechtsidentität missachtet, gefährdet oder ausgeschlossen fühlen. Ein Bewusstsein für die zusätzlichen Herausforderungen, die LGBTQIA+-Personen (also Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans, nichtbinär, queer, intersexuell oder asexuell identifizieren) zu bewältigen haben, ist ein wichtiger Bestandteil der Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung am Cluster, da LGBTQIA+-Menschen mit höherer Wahrscheinlichkeit Diskriminierung, Vorurteilen und Gewalt aufgrund von Homophobie, Biphobie und Transphobie ausgesetzt sind.

Alle Mitglieder des BCDSS werden ermutigt, das Bewusstsein für eigene unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen (engl. *implicit* oder *unconscious bias*) oder repressive normative Erwartungen über geschlechtskonformes Verhalten zu schärfen.

Das BCDSS bietet Frauen und/oder Mitgliedern der LGBTQIA+-Community psychosoziale Beratung und Schutz, und gewährleistet zusätzliche Unterstützung durch individuelles Mentoring sowie Schulungen am BCDSS und an verschiedenen Einrichtungen der Universität Bonn, um so den Aufstieg von Mitgliedern dieser Communities in akademischen und nichtakademischen Karrieren zu fördern und die Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen des akademischen Lebens an der Universität Bonn zu stärken.

## Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten, einschließlich der Verbreitung von Stereotypen, sozialer oder institutioneller Ausgrenzung, oder Gewalt gegen Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener religiöser Überzeugungen oder Weltanschauungen<sup>4</sup>.

Am BCDSS betrachten wir das individuelle Recht auf Gedanken-, Gewissens-, Religions- und Glaubensfreiheit als grundlegendes Menschenrecht, das von allen Mitgliedern im Umgang miteinander zu respektieren ist. Zur Achtung der Gedankenfreiheit gehören auch die Wahrung der Privatsphäre und des Rechts der oder des Einzelnen, religiöse Identität oder Glauben zur Privatsphäre zu zählen.

## Ableismus (Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Erkrankung)

Unter Ableismus versteht man sowohl bewusste als auch unbewusste gesellschaftliche Verhaltensweisen, die den Zustand des Nicht-behindert-Seins als „normal“ zugrunde legen und zugunsten „gesunder“, nichtbehinderter Menschen diskriminieren. Dies kann zur Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen führen, die mit der Abwertung ihrer Leistungen und der Einschränkung ihrer Aufstiegs- und Entwicklungschancen einhergeht. Ableismus

---

<sup>4</sup> Im Rahmen des deutschen Rechts.

führt zur Schaffung öffentlicher Räume, Angebote und Chancen, die nur für Menschen ohne Behinderungen zugänglich sind.

Es ist uns am BCDSS wichtig, ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen zu entwickeln. Wir sind bemüht, Barrieren und Benachteiligungen abzubauen und so möglichst vollumfänglichen Zugang und Teilnahme zu den Forschungs-, Arbeits- und Studienangeboten des BCDSS zu ermöglichen. „Zugang“ bezeichnet dabei nicht nur die räumliche Barrierefreiheit (z.B. rollstuhlgeeignete Rampen oder Aufzüge), sondern im weiteren Sinne auch emotionale und geistige Faktoren, die ebenfalls Barrieren darstellen können (z. B. Angstzustände).

## Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft)

Die soziale Herkunft hat einen starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitschancen sowie auf den Zugang zu Ressourcen<sup>5</sup>. Klassismus in der Wissenschaft ist ein benachteiligender Faktor, der sich in diskriminierendem oder exkludierendem Verhalten gegen Personen aus nichtakademischen oder einkommensschwachen Haushalten ausdrückt. Klassismus zeigt sich auch beispielsweise darin, dass in der Sozialforschung zu benachteiligten Gruppen die Perspektive privilegierter Akademiker\*innen vorherrscht.

Um Barrieren abzubauen und eine größere Vielfalt an akademischen Perspektiven zu schaffen, ist das BCDSS bemüht, Personen aus benachteiligten sozialen Gruppen durch finanzielle Unterstützung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Fernstudienangebote bessere Zugangschancen zu ermöglichen sowie durch Weiterbildungs- und Mentoring-Angebote für alle Mitglieder des BCDSS klassenbedingte Kompetenz- und Informationslücken zu schließen.

## Sexualisierte Belästigung

Die Bekämpfung von sexualisierter Belästigung oder Gewalt am BCDSS und rechtzeitiger und angemessener Schutz bzw. Unterstützung für Betroffene sind Schlüsselfaktoren für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Für eine Definition von **sexualisierter Belästigung** und verwandter Verhaltensweisen im Sinne dieser Richtlinie verweisen wir auf §2 (Begriffsbestimmungen) der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bonn vom 15. Februar 2023<sup>6</sup>:

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie erfassen Handlungen, die eine sexualisierte Belästigung, eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zur Folge haben. Dies schließt strafbare Handlungen sowie auch niederschwellige Handlungen ein, die Betroffene als herabwürdigend empfinden. Eine sexualisierte 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:

---

<sup>5</sup> [Soziale Herkunft - Für Diversity in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](https://www.charta-der-vielfalt.de)

<sup>6</sup> Der gesamte Text der Richtlinie steht online: [Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6 \(uni-bonn.de\)](https://www.uni-bonn.de)

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und verbale sexualisierte 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 Cyberstalking,
- Kopieren oder Benutzung sexuell herabwürdigender Inhalte auf dienstlichen Geräten und entsprechenden Anwendungen,
- 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,
- sexualisierte 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 – sei es inner- oder außerhalb des Universitätsgeländes – 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.

## Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung

Mobbing ist wiederholtes, aggressives, einschüchterndes oder destruktives Verhalten seitens einer oder mehrerer Personen über einen längeren Zeitraum hinweg. Verletzende Verhaltensweisen wie körperliche oder verbale Angriffe, Beleidigungen, das systematische Verbreiten diffamierender Gerüchte und jede Form von erniedrigender Behandlung können ebenfalls Teil von Mobbingkontexten sein.

Cybermobbing ist die Nutzung von Kommunikationskanälen und Onlinemedien (Emails, soziale Medien, Foren, Webseiten, Chats oder Audio-/Videokonferenzen) mit dem Ziel, eine oder mehrere Personen zu belästigen, bedrohen, diffamieren, nötigen oder zu verletzen.

Es gibt ein klares Bekenntnis des BCDSS für eine Null-Toleranz gegen Mobbing und Cybermobbing, verbale Angriffe und Verleumdung. Betroffene können diskriminierenden Handlungen unverzüglich über die in Abschnitt III dieser Richtlinie beschriebenen Anlaufstellen melden.

## Sprachgebrauch

Das BCDSS ist sich der wichtigen Rolle bewusst, die der Sprachgebrauch bei der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion im Rahmen von Forschungspublikationen, in der Lehre und in der alltäglichen Kommunikation zwischen Mitgliedern des BCDSS spielt. Unser Bemühen um die Schaffung eines Bewusstseins für epistemische Abhängigkeiten, die aus sprachlichen Abhängigkeiten erwachsen, wurzelt in der engen Verbindung, die wir zwischen Sprachgebrauch und Machtstrukturen sehen. Zur Vermeidung diskriminierendes Verhaltens gehört daher auch die sorgfältige Reflektion aller Mitglieder des BCDSS über Sprachgebrauch und Terminologie, die in verschiedenen Situationen und Umfeldern Anwendung finden.

Um beispielsweise altersdiskriminierenden Sprachgebrauch zu vermeiden, bezeichnen wir Menschen aus verschiedenen Altersgruppen als „Menschen über/unter X“ und vermeiden Ausdrücke wie „ältere Menschen“, „alte Leute“, „junge Menschen“ oder „Senioren“. Wenn von Personen die Rede ist, die von einer bestimmten Behinderung oder chronischen Erkrankung betroffen sind, vermeiden wir Ausdrücke wie „Leiden“, „Opfer“, „an den Rollstuhl gefesselt“ und dergleichen. Generell empfiehlt es sich, betroffene Personen nach ihrer Selbstbezeichnung zu fragen.

## Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten des BCDSS

Bei der Gestaltung oder Schaffung künftiger räumlicher und technischer Bedingungen wird das BCDSS seine Verpflichtung zur Förderung der Grundsätze der Vielfalt, Gleichheit und Inklusion sowie der Sicherheit seiner Mitglieder berücksichtigen, um Barrierefreiheit und Unterstützung zu gewährleisten und Angst- und Gefahrenbereiche in seinen Räumlichkeiten zu beseitigen.

## Antidiskriminierung bei Einstellungs- und Auswahlverfahren

Wir am BCDSS sind uns der Tatsache bewusst, dass die Diversität unserer Mitglieder auf allen Organisationsebenen einen Schlüsselfaktor für anhaltenden Erfolg und Produktivität darstellt. Wir sind daher der Schaffung und Implementierung vorurteilsfreier Einstellungs- und Bewerbungsverfahren gleichermaßen für Mitarbeitende wie auch für Studierende verpflichtet. Unser oberstes Anliegen ist es, ein vielfältiges und integratives Lern- und Arbeitsumfeld am BCDSS zu schaffen, das alle Formen der Diskriminierung beseitigt. Dies gilt für:

- Auswahlverfahren für Studierende und Beschäftigte bei Einstellung, Beförderung, Ausbildung und anderen Entwicklungschancen
- Vergütung und Zusatzleistungen
- Beschäftigungsbedingungen
- Kündigung/Entlassung
- Anträge auf Elternzeit
- Anträge auf flexible Arbeitszeiten

In der Praxis bedeutet dies:

- Diversitätsorientierung bei Einstellungs- und studentischen Bewerbungsverfahren, beispielsweise bei der Erstellung von Ausschreibungen, Stellenbeschreibungen oder Werbung, und der Auswertung und Auswahl von Bewerbungen. Zur Förderung der Diversität

sollten Stellen- bzw. Studienprofile an die jeweils benötigten Kompetenzen angepasst und die Anzeigen bzw. Ausschreibungen auf barrierefreien Plattformen veröffentlicht werden.

- auf die möglichst diverse Zusammensetzung von Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen zu achten
- Schulungen zu *Unconscious Bias* (Unbewusste Voreingenommenheit) und angemessenen Interviewfragen für Teilnehmende an Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen
- die Einbindung der Beauftragten für Diversität, Chancengleichheit und Integration (DEI) in allen Phasen von Auswahl-, Berufungs- und Einstellungsverfahren.

## Evaluation

Einmal im Jahr findet eine anonyme Online-Evaluation zu Diversität, Chancengleichheit und Integration im BCDSS (*Diversity, Equity and Inclusion BCDSS Survey*) statt. Die Federführung bei Ausarbeitung und Durchführung der Evaluation obliegt der Beauftragten für Diversität, Chancengleichheit und Integration (DEI). Die Ergebnisse sowie das Feedback von Mitgliedern des BCDSS fließen in einen jährlichen Diversitätsbericht (*Diversity, Equity and Inclusion BCDSS Report*) ein und dienen als Grundlage für die inhaltliche Aktualisierung der in den vorliegenden Antidiskriminierungsrichtlinien beschriebenen Inhalte und Verfahren. Die Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration (DEI) legt den Diversitätsbericht sowie Aktualisierungs- oder Änderungsvorschläge für die vorliegenden Antidiskriminierungsrichtlinien bei der jährlichen Sitzung des Lenkungsausschusses (*Steering Committee*) des BCDSS zur Prüfung vor.

## III. Strukturen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) im BCDSS

Der Kampf gegen Diskriminierung und die Implementierung von Prinzipien der Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) am BCDSS ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitglieder. Die folgenden DEI-Strukturen bzw. Beauftragten spielen eine führende Rolle bei der Koordinierung und Umsetzung dieser Aufgabe:

**Die Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration (Diversitätsbeauftragte)** ist für die Entwicklung und Umsetzung von DEI-Konzepten, -Strategien und -Maßnahmen am BCDSS zuständig. Zu den Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Diversitätsbeauftragten zählen:

- Entwicklung und Optimierung von Antidiskriminierungsstrategien und -verfahren am BCDSS
- Entwicklung und Implementierung der *Diversity Certificates* (I und II) des Clusters
- Monitoring und Evaluierung von Diversität, Chancengleichheit und Integration am BCDSS
- Erstellung des DEI-Strategiedokuments des BCDSS
- Kommunikation zum Thema DEI sowie die Planung und Durchführung von DEI-Veranstaltungen am BCDSS
- Die Diversitätsbeauftragte ist zu allen BCDSS-Auswahlgremien einzuladen. Alle getroffenen Entscheidungen erfordern ihre Zustimmung durch unterschriftliche Bestätigung, um so das Erkennen von Diskriminierung und die Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Integration zu gewährleisten. Ist die

Diversitätsbeauftragte verhindert, kann stattdessen die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen werden.

**Die Gleichstellungsbeauftragte** wird von allen Mitgliedern des BCDSS bei der Hauptversammlung (*General Assembly*) für einen Zeitraum von drei Jahren gewählt. Sie ist ständiges Mitglied des Lenkungsausschusses (*Steering Committee*), der den Hauptentscheidungsträger des BCDSS darstellt. Zu den Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragte gehören:

- Nutzung ihres Stimmrechts im Lenkungsausschuss als Vertreterin der Gleichstellungsinteressen der Mitglieder des BCDSS.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Vorschläge zur Gleichstellungsförderung von allen Mitgliedern des BCDSS entgegen und reicht diese zum Zweck der Einbeziehung in die DEI-Strategien an die Diversitätsbeauftragte weiter.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden von allen Mitgliedern des BCDSS über Diskriminierung entgegen.
- **Die Arbeitsgruppe Diversität, Integration und Chancengleichheit** ist ein ehrenamtlicher Beirat. Die Teilnahme steht allen Mitgliedern des BCDSS offen. Die Sitzungen der Gruppe werden von der Diversitätsbeauftragten koordiniert.<sup>7</sup> Zu den Hauptaufgaben der Arbeitsgruppe zählen:
- Die prüferische Durchsicht und Stellungnahme zu den von der Diversitätsbeauftragten vorgelegten DEI-Maßnahmen und -Strategien.
  - Koordinierung von internen und externen Veranstaltungen, Vorträgen und Lesungen zu Chancengleichheit, Diversität und Integration.
- **Das Antidiskriminierungsteam** besteht aus Mitgliedern des BCDSS, die bereit sind, als erste Anlaufstelle für Betroffene von einer in diesem Dokument beschriebenen Formen von Diskriminierung zu fungieren.<sup>8</sup> Die Mitarbeit ist ehrenamtlich. Dem Antidiskriminierungsteam gehören ebenfalls die Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration (DEI) und die Gleichstellungsbeauftragte an. Zu den Hauptaufgaben des Teams zählen:
- Vertrauliche Beratung und erste Orientierungshilfe zum Vorgehen bei Beschwerden.
  - Informelle Schlichtung zwischen den Parteien im Konfliktfall.<sup>9</sup>
  - Teilnahme an vom BCDSS organisierten Schulungen zum Thema Diskriminierung und Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden.

## IV. Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung

Es gibt ein klares Bekenntnis des BCDSS für eine Null-Toleranz gegen sexualisierte Belästigung oder Gewalt, Mobbing, Diskriminierung, oder jedes sonstige berufliche oder private unangemessene Verhalten. Mitglieder des BCDSS sollten Diskriminierung und Gewalt gleich welcher Art unterlassen.

<sup>7</sup> Mitglieder des BCDSS, die in dieser Arbeitsgruppe mitarbeiten möchten, können sich per Email an die Diversitätsbeauftragte wenden.

<sup>8</sup> Mitglieder des BCDSS, die im Antidiskriminierungsteam mitarbeiten möchten, können sich per Email an die Diversitäts-beauftragte wenden.

<sup>9</sup> Mitglieder des Antidiskriminierungsteams sind an der Durchführung formeller Beschwerden über Diskriminierung oder sexualisierte Belästigung nicht beteiligt. Die Durchführung formeller Beschwerden obliegt an der Universität Bonn der Abteilung 1.0 „Justitiariat“. Die Einzelheiten dieses Verfahrens sind unten in Abschnitt IV der Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS festgehalten.

Alle Cluster-Mitglieder werden ermutigt, alle Formen von Diskriminierung oder Gewalt als solche zu erkennen und zu bekämpfen, und die am BCDSS bzw. an der Universität Bonn intern zur Verfügung stehenden Beschwerde- und Beratungsmechanismen zu nutzen. In akuten Not- oder Bedrohungsfällen können sich Betroffene telefonisch direkt an die Campus Security wenden.<sup>10</sup>

Allen Personen, die Unterstützung und Beratung suchen, Bedenken anmelden und/oder eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder Belästigung einreichen oder dies erwägen, wird Vertraulichkeit zugesichert. Diese Anliegen werden immer erst genommen und zeitnah verfolgt.

Auf der Suche nach erster Unterstützung können BCDSS-Mitglieder sich an jedes Mitglied des Antidiskriminierungsteams wenden, inklusive der Diversitätsbeauftragten. Alle Teammitglieder sind auf der DEI-Webseite des BCDSS aufgeführt. Eine erste Unterstützung kann beispielsweise die Form einer Beratung annehmen, in der ein Teammitglied je nach Situation über mögliche Maßnahmen informiert.

Wenn bei einer Diskriminierungsbeschwerde gegen eine oder mehrere Personen die Anonymität des\*der Betroffenen gewahrt werden soll, so kann dies nur informell durch Mediation erfolgen. Wenn das Einverständnis aller Beteiligten vorliegt, beinhaltet das Mediationsverfahren ein vertrauliches Gespräch mit der Person (den Personen), der (denen) diskriminierendes Verhalten zur Last gelegt wird, mit Unterstützung einer einvernehmlich bestimmten dritten Partei (dem\*der Mediator\*in). Wenn dies gewünscht wird, kann an dem Mediationsgespräch auch der\*die Betroffene teilnehmen.

Von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Mobbing Betroffene können auch eine **formelle Beschwerde** gegen ein BCDSS-Mitglied einreichen. Je nach Schwere der Tat kann dies dazu führen, dass Maßnahmen gegen die diskriminierende Person ergriffen werden. Ein formelles Beschwerdeverfahren<sup>11</sup> innerhalb des Clusters wird eingeleitet, indem die Diversitätsbeauftragte am BCDSS informiert wird. Die Beauftragte erstellt ein Beschwerdeprotokoll, das der\*die Beschwerdeführer\*in durchsieht und unterzeichnet. Sodann informiert die Beauftragte die\*den Sprecher\*in und die Geschäftsführerin des Clusters, damit die Abteilung 1.0 der Universität Bonn, das Justitiariat, informiert werden kann. Das Justitiariat untersucht die Beschwerde und leitet entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung und der Schwere der Verstöße erforderliche Maßnahmen. Jedem Mitglied des BCDSS steht ebenfalls die Möglichkeit offen, sich direkt an die Abteilung 1.0 der Universität Bonn, das Justitiariat zu wenden und dort eine formelle Beschwerde einzureichen.

Sofern die Betroffenen zustimmen, sind im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt alle Personen im Cluster mit Lehr-, Aufsichts-, Ausbildungs- und/oder Führungsaufgaben verpflichtet, unverzüglich die Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration oder eine der in § 5 Absatz (4) oder § 6 Absatz (3) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn vom 15. Februar 2023 genannten Einrichtungen und

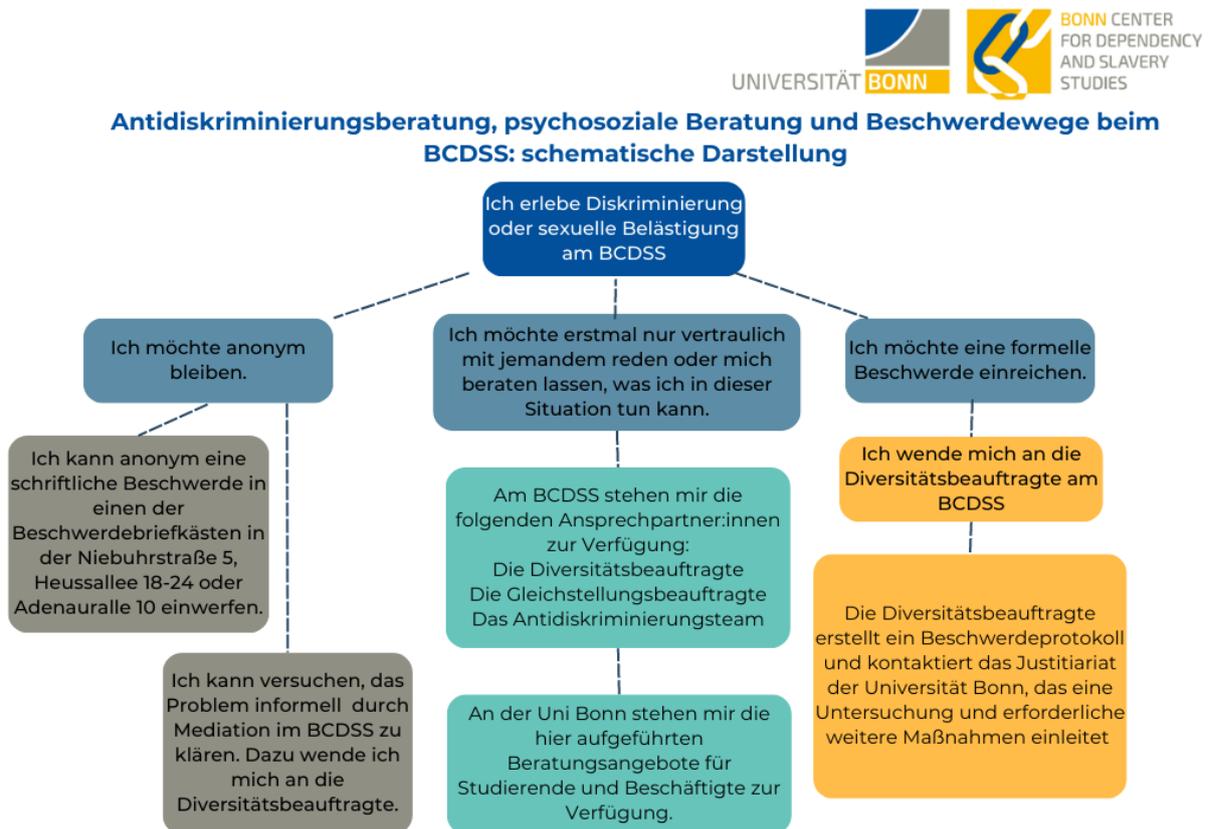
---

<sup>10</sup> Siehe auch die [Notfallkontaktliste auf der BCDSS-Website](#) mit Kontaktangaben für Antidiskriminierungsberatung und -unterstützung (in englischer Sprache).

<sup>11</sup> Formelle Beschwerden und Untersuchungsverfahren wegen diskriminierendem Verhaltens aller Art (sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Mobbing) erfolgen nach § 6 (Beschwerde und zuständige Stelle) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn vom 15. Februar 2023.

Ansprechpersonen zu informieren.<sup>12</sup> Sofern eine sexualisierte Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie festgestellt wird, verpflichtet sich die Universität Bonn, Maßnahmen zu ergreifen (vgl. § 8).

Das folgende Diagramm bietet eine Übersicht der informellen und formellen Unterstützungsoptionen für von Diskriminierung Betroffene:



Kontaktinformationen für die Diversitätsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte und das Antidiskriminierungsteam sind auf der [Webseite des DEI-Teams](#) zu finden. In Zweifelsfall oder bei Unklarheit darüber, wie die in diesem Diagramm aufgeführten Kontaktstellen der Universität Bonn zu erreichen sind, oder wenn bei der Kontaktsuche Hilfe benötigt wird, kann man sich an die Diversitätsbeauftragte am BCDSS, Dima Al Munajed wenden (Mail: [dmunajed@uni-bonn.de](mailto:dmunajed@uni-bonn.de), Büro: 3.009, 3. Stock, Niebuhrstraße 5, 53113 Bonn).

<sup>12</sup> Der vollständige Text der Richtlinie findet sich unter [Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6 \(uni-bonn.de\)](#)

# Anhang I: Förmliche Beschwerde wegen Diskriminierung (formelles Verfahren)

## **§ 6 (Beschwerde und zuständige Stelle) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn vom 15. Februar 2023**

(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 Absatz 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. Zeuginnen\*Zeugen 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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.