

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 25.22 VOM 20. MAI 2022**

---

### **RICHTLINIE FÜR EIN RESPEKTVOLLES MITEINANDER AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN UND ZUM SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG, DISKRIMINIERUNG, SEXUALISierter GEWALT UND MOBBING AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN (MIT ENGLISCHER ÜBERSETZUNG)**

**VOM 20. MAI 2022**

**Richtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Universität Paderborn  
und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing  
an der Universität Paderborn  
(mit englischer Übersetzung)**

**vom 20. Mai 2022**

Der Senat der Universität Paderborn hat am 9. Februar 2022 folgende Richtlinie beschlossen:

**Präambel**

Der Universität Paderborn ist das Bemühen um die Gewährleistung bestmöglicher Arbeits- und Studienbedingungen ein zentrales Anliegen. Sie legt deshalb besonderen Wert auf ein faires Miteinander aller Universitätsmitglieder und fördert die vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Dienstleistung. Grundlage für ein respektvolles Miteinander auf und zwischen allen Ebenen ist eine gemeinsame Werteorientierung, die auf Wertschätzung, Transparenz, Eigenverantwortung und Chancengleichheit basiert. Deshalb sind alle Mitglieder der Universität Paderborn aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studenumgebung mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Vertrauen geprägt ist.

Der Anspruch der Universität Paderborn auf ein faires, respektvolles und kooperatives Zusammenwirken aller Universitätsmitglieder schließt jegliche Form von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt aus, ebenso die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Vorkommnisse dieser Art werden nicht geduldet, vielmehr gilt es, ihnen gemeinsam entschlossen entgegenzutreten und sie mit den gebotenen personal- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen zu sanktionieren. Von solchen Übergriffen betroffene Personen müssen geschützt und nach Kräften unterstützt werden. Die vorliegende Richtlinie enthält einen entsprechenden Maßnahmenkatalog und informiert über Ansprechpartner\*innen und verbindliche Verfahrenswege.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige im Sinne von § 9 Abs. 4 HG NRW der Universität Paderborn.

Das sind insbesondere:

1. die Beschäftigten an der Universität Paderborn
2. die Beamt\*innen
3. Hilfskräfte
4. die Mitglieder des Hochschulrats
5. die eingeschriebenen Studierenden
6. die Professor\*innen und Juniorprofessor\*innen
7. die Honorarprofessor\*innen, die außerplanmäßigen Professor\*innen sowie die Privatdozent\*innen
8. die Doktorand\*innen
9. die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrkräfte.

## **§ 2 Ziel**

Ziel der Richtlinie ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit,
- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der\*des Anderen,
- der Eigenverantwortung der\*des Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima.

## **§ 3 Grundsätze**

- (1) Die Universität Paderborn schützt alle ihre haupt- und nebenberuflich Tätigen, ihre Studierenden sowie ihre Gäste vor
- Diskriminierung,
  - Mobbing,
  - Stalking,
  - sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Sie sanktioniert Verstöße gegen diesen Grundsatz.

(2) Mitglieder der Universität, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, sollen ermutigt und aufgefordert werden, solche Übergriffe nicht hinzunehmen, sondern Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung zu erlangen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein entschlossenes Vorgehen der Führungskräfte voraus. Beides soll durch diese Richtlinie gestärkt werden.

(3) Zugleich sind Unbeteiligte aufgefordert, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen. Alle Mitglieder der Universität sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme und Vorfälle keinerlei Nachteile entstehen werden.

(4) Es ist Aufgabe der Vorgesetzten auf allen Ebenen der Universität, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden. Sie sind verpflichtet, die Einhaltung der in dieser Richtlinie beschriebenen Standards zu gewährleisten und bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Sanktionierung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen. Im Falle der Nichtbeachtung sind sie von der Hochschulleitung bzw. der\*dem nächsthöheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Zur Unterstützung von Führungskräften stehen einschlägige Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung.

#### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

(1) Die im Folgenden aufgeführten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierte Belästigung und Gewalt treten zunehmend auch in digitalen Medien auf, z. B. in Form von Cybermobbing, Cyberharrassment (Belästigung über das Internet), Cyberstalking, Hate Speech (Hassrede) oder Shitstorms (lawinenartiges Auftreten diskreditierender Kommentare). Eine Besonderheit ist hierbei der Umstand, dass die Täter\*innen in der Regel anonym bleiben und vielfach nicht identifiziert werden können.

##### Diskriminierung:

Diskriminierung bedeutet eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten der\*des Einzelnen auf verbaler und nonverbaler Ebene. Dies können z. B. sein:

- Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare, Witze oder Gesten auf Grund
- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe,
- der Abstammung,
- der Behinderung,
- der momentan ausgeübten Funktion,
- des Geschlechts,
- der sexuellen Orientierung,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung.

### Mobbing:

Mobbing bezeichnet negative kommunikative Handlungen von einzelnen oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen. Dies können z. B. sein:

- Verleumden von Hochschulmitgliedern, -angehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulmitglieder, -angehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Bedrohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben.

### Stalking:

Stalking bezeichnet eine beharrliche Nachstellung einer Person, die sich in grenzüberschreitendem Verhalten zeigt, insbesondere durch unerwünschte Kontaktaufnahme und bedrohendes Handeln. Dabei werden die Betroffenen gegen ihren Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt.

Beispiele für Stalking sind:

- belästigende Telefonanrufe,
- das Hinterlassen von belästigenden Mitteilungen über das Internet, per E-Mail, Mobiltelefon oder auf dem Anrufbeantworter,
- die Überwachung oder Beobachtung einer bestimmten Person,

- unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy),
- demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Unterrichtsraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Hochschule,
- Verfolgung, unerwünschte Annäherung und/oder Kontaktversuche,
- unerwünschte Geschenke und/oder Bestellung von Warensendungen.

#### Sexualisierte Belästigung und Gewalt:

Als sexualisierte Belästigung und Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die in sexueller Hinsicht diskriminierend, beleidigend oder demütigend sind und die zur Folge haben, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dieses Verhalten beinhaltet u. a.:

- sexualisierte nonverbale und verbale Kommunikation,
- herabwürdigende sexualisierte Darstellungen,
- unerwünschte körperliche Berührungen,
- tätliche Übergriffe.

(2) Die Universität Paderborn betrachtet die Hinnahme der in § 4 Absatz 1 genannten Tatbestände als Duldung und geht entsprechend dagegen vor. Duldung im Sinne dieser Richtlinie ist das bewusste Ignorieren trotz persönlicher Ansprache durch die betroffenen Personen.

(3) Als besonders schwerwiegend wird es angesehen, wenn Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierte Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung von persönlichen, arbeits- und studienbezogenen Nachteilen bzw. unter Zusage von Vorteilen geschieht.

(4) Maßgeblich für die Beurteilung, ob im konkreten Fall ein solcher Tatbestand vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

### **§ 5 Umgang mit anonymer Bedrohung und Angriffen in digitalen Medien**

(1) Anonyme Bedrohung und Angriffe in digitalen Medien sind dann Gegenstand dieser Richtlinie, wenn die betroffene Person

- den berechtigten Verdacht hat, dass die\*der Urheber\*in ein Mitglied der Universität Paderborn ist,

- aufgrund der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Funktionen und Aufgaben, ihrer Forschungsthemen, ihrer Lehrtätigkeit oder ihrer Studententätigkeit an der Universität Paderborn zum Ziel anonymer Bedrohung und Angriffe in digitalen Medien geworden ist.
- (2) Der betroffenen Person steht das unter § 8 aufgeführte Beratungsangebot zur Verfügung.
- (3) Die Universität Paderborn bietet betroffenen Personen, die aufgrund der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Funktionen und Aufgaben zum Ziel anonymer Bedrohung und Angriffe geworden sind, uneingeschränkten Vertrauensschutz und Rückhalt. Sie unterstützt sie im Rahmen des rechtlich Zulässigen (z. B. Rechtsdienstleistungsgesetz) bei der Prüfung bezüglich der Einleitung rechtlicher Schritte sowie beim Umgang mit Presse und Öffentlichkeit.

## **§ 6 Prävention**

Die Universität Paderborn bietet Präventionsmaßnahmen zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie an. Hierzu gehören insbesondere:

- die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte mit Personalverantwortung,
- Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung, z. B. zu Konfliktmanagement, diskriminierungsfreier Hochschule, dem AGG, ggf. auch individuell oder in kleineren Gruppen,
- die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Führungskräfte oder Beschäftigter,
- die Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen (z. B. im Sinne der Barrierefreiheit nach Möglichkeit nach dem Zwei-Kanal-Prinzip) zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sowie
- die Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Arbeiten und Studieren an der Universität Paderborn ermöglichen sowie
- die Bereitstellung barrierefreier Informations- und Beratungsangebote.

## **§ 7 Beratung und Beschwerde**

(1) In Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie bei Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch gibt es grundsätzlich zwei unterschiedliche Vorgehensweisen, die auch miteinander kombiniert werden können: zum einen die individuelle Beratung und Unterstützung (§ 8 Beratung), ggf. mit anschließender Beschwerde, und zum anderen die Beschwerde bei der Beschwerdestelle der Universität Paderborn (§ 9 Beschwerde). Die Beratung zielt auf eine Klärung der Situation, auf die Vermittlung von Informationen über einschlägige Unterstützungsangebote und ggf. auf die Erhebung einer Beschwerde. Bei der Beschwerde handelt es sich um eine offizielle Mitteilung an die Hochschule. Die Beschwerde hat zur Folge, dass überprüft wird, ob arbeits-, dienst- oder ordnungsrechtliche Maßnahmen verhängt werden. In jedem Fall ist strenge Vertraulichkeit zu gewährleisten.

(2) Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich in Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie bei Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch beraten zu lassen. Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

## **§ 8 Beratung**

(1) Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Ansprechpartner\*innen zu Beratungsgesprächen und zur Unterstützung bei der Umsetzung der vorhandenen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zur Verfügung.

(2) Mögliche Ansprechpartner\*innen sind:

- die Vorgesetzten
- der jeweils zuständige Personalrat
- die zentrale sowie die jeweilige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Vertrauenspersonen
- der AStA
- die Zentrale Studienberatung



- die Konfliktberatung der Universität Paderborn
- das anonyme Beratungsangebot der Frauenberatungsstelle Lilith an der Universität
- die MännerBeratung bei KIM Soziale Arbeit e.V. (extern).

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten. Sie kann eine Beratung/Anhörung durch eine Person des eigenen Geschlechts verlangen. Bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und der Schwere des Einzelfalls unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person vorzugehen.

(3) Die unter Absatz 2 genannten Ansprechpartner\*innen haben die Aufgabe, nach Kenntnisnahme eines Vorfalls im Sinne dieser Richtlinie verantwortungsvoll und zeitnah zu reagieren. Dazu gehört es:

- die betroffene Person zu beraten und zu unterstützen,
- bei Einverständnis der betroffenen Person, diese zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen zu unterstützen,
- bei Einverständnis der betroffenen Person, eine\*n Konfliktberater\*in der Universität Paderborn hinzuzuziehen,
- weitergehende universitätsinterne Beratungen oder externe Beratungsangebote vorzuschlagen,
- bei Einverständnis der betroffenen Person, ein mündlich vorgetragenes Beschwerdeanliegen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung bei der Beschwerdestelle niederzuschreiben.

(4) Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr vereinbart und abgestimmt. Bei allen Gesprächen hat die betroffene Person das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens – auch aus dem außeruniversitären Umfeld – begleiten zu lassen.

(5) Mit Einverständnis der betroffenen Person können für die künftige Zusammenarbeit seitens der jeweils involvierten Ansprechpartner\*innen insbesondere folgende Maßnahmen geprüft werden:

- die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation unter Einbeziehung einer professionellen Konfliktberatung,
- die Einleitung eines Mediationsverfahrens unter Einbeziehung einer professionellen Konfliktberatung,

(6) Darüber hinaus steht es der betroffenen Person frei, eigenständig weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen, eine Beschwerde nach § 9 einzureichen und/oder den Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.

(7) Betroffenen Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Verstöße nach § 3 bekanntmachen. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwiderlaufen.

## **§ 9 Beschwerde**

(1) Beschwerdestelle ist die beim Personaldezernat angebundene AGG-Beschwerdestelle.

(2) Betroffene Personen haben das Recht, offizielle Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt ein\*e Mitarbeiter\*in der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gesprächs eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person am Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Die beschwerdeführende Person kann sich durch Dritte vertreten lassen.

(3) Die Beschwerdestelle prüft, ob Tatsachen vorliegen, die einen Ordnungsverstoß gemäß § 51 a des Hochschulgesetzes oder eine Pflichtverletzung begründen können. Das Ergebnis teilt sie bei Studierenden der\*dem Präsident\*in und bei Mitarbeitenden der dienstvorgesetzten Stelle sowie der beschwerdeführenden Person mit.

(4) Über die Einleitung eines Verfahrens nach der Ordnung über die Verhängung von Ordnungsmaßnahmen gemäß § 51 a des Hochschulgesetzes entscheidet die\*der Präsident\*in. Über die Verhängung arbeitsrechts- oder dienstrechtlicher Maßnahmen entscheidet die dienstvorgesetzte Stelle. Über ordnungsrechtliche Maßnahmen entscheidet die\*der Inhaber\*in des Hausrechts.

(5) Ergreift die\*der Arbeitgeber\*in keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung (z. B. Diskriminierung, Mobbing, Stalking) oder sexualisierter Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. Vor der Einstellung der Tätigkeit müssen die\*der Vorgesetzte und das Personaldezernat informiert werden. Ist die\*der Vorgesetzte selbst die belästigende Person ist die\*der nächsthöhere Vorgesetzte zu informieren.

## § 10 Sanktionen

Als Sanktionen kommen insbesondere in Betracht:

a) Personalrechtlich:

- Durchführung eines Personalgesprächs
- Mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Umsetzung/Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Disziplinarmaßnahmen
- Entzug eines Lehrauftrags
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung

b) Gegenüber Studierenden:

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

c) Ordnungsrechtlich gegenüber Beschäftigten und Studierenden:

- Hausverbot
- Strafanzeige

## § 11 Vertraulichkeit/Datenschutz

(1) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über einen Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, sofern die Übermittlung nicht durch diese Richtlinie oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder die betroffenen Personen hierzu ihre ausdrückliche Einwilligung gegeben haben.

(2) Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen dieser Richtlinie erfolgt nach Maßgabe der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

## **§ 12 Salvatorische Klausel**

Sollten Teile der Richtlinie für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile nicht berührt.

## **§ 13 Inkrafttreten**

(1) Diese Richtlinie tritt am Tage ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn in Kraft. Sie wird öffentlich und barrierefrei zugänglich gemacht sowie allen neu eingestellten Beschäftigten der Universität Paderborn ausgehändigt.

(2) Die Richtlinie ist auf unbestimmbare Zeit gültig. Sie soll alle fünf Jahre auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Die Prüfung der Wirksamkeit obliegt der Gleichstellungsbeauftragten unter Einbeziehung der beiden Personalräte, der Schwerbehindertenvertretung und ggf. weiterer Mitglieder des Senats. Änderungen bedürfen eines Senatsbeschlusses.

Paderborn, den 20. Mai 2022

Die Präsidentin  
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Guideline For Respectful Cooperation At Paderborn University And For  
Protection Against Unfair Treatment, Discrimination, Sexualised Violence And Bullying  
20 May 2022

On 9 February 2022, the Senate of Paderborn University concluded the following guidelines:

### **General information**

#### **Preamble**

Ensuring the best possible conditions for work and study is an important concern of Paderborn University. It therefore attaches great importance to fair cooperation between all members of the university and promotes trusting and re-respectful interaction between employees and students at all functional levels in study, teaching, research, administration and services. The basis for respectful cooperation at and between all levels is common orientation towards values based on appreciation, transparency, personal responsibility and equal opportunity. All members of Paderborn University are therefore called upon to help create a working and study environment that is characterised by mutual respect, tolerance and trust.

Paderborn University's aspiration to fair, respectful and cooperative interaction between all university members excludes all manner of discrimination, bullying, stalking, sexual harassment and violence, as well as the exploitation of relationships of dependence and abuse of power in study, in training position and at the workplace. Incidents of this kind will not be tolerated; rather, they must be jointly encountered with determination and sanctioned with the necessary measures under personnel and/or criminal law. Persons affected by such violations must be protected and supported to the greatest extent possible. This Guideline contains a corresponding catalogue of measures and provides information on contact persons and binding procedures.

#### **§1 Scope of validity**

This Guideline applies to all members and affiliates of Paderborn University within the meaning of §9 para. 4 HG NRW.

These are in particular:

- 1) employees of Paderborn University
- 2) officials
- 3) auxiliary staff
- 4) members of the Advisory Board
- 5) enrolled students
- 6) professors and junior professors
- 7) honorary professors, associate professors and private lecturers
- 8) doctoral students
- 9) teaching assistants and visiting lecturers.

## §2 Objective

The objective of this Guideline is the promotion and realisation of

- trusting, constructive and appreciative cooperation,
- mutual respect for each other's personality,
- the individual's own personal responsibility for a positive internal working atmosphere.

## §3 Principles

(1) Paderborn University protects all its full-time and part-time staff, its students and its guests against

- discrimination,
- bullying,
- stalking,
- sexual harassment and violence.

It sanctions violations of this fundamental principle.

(2) Members of the university who are affected by discrimination, bullying, stalking or sexual harassment and violence are encouraged and called upon not to tolerate such violations, but to involve third parties in order to obtain rapid and effective support. This presupposes trust in the attitude of the institution and in decisive action by its management staff, both of which are to be reinforced by this Guideline.

(3) Uninvolved persons are likewise called upon not to look away if they observe or become aware of an incident, but to directly offer assistance to persons affected and to support them in solving any problems that may have arisen. All members of the university are to be reassured that they will not suffer any disadvantages from addressing or drawing attention to such problems or incidents.

(4) It is the responsibility of superiors at all levels of the university to actively contribute within the scope of their management duties towards ensuring that conflicts are appropriately dealt with and resolved. They are obliged to ensure compliance with the standards described in this Guideline and, in the event of any cases of discrimination, bullying, stalking, or sexual harassment and violence that may nevertheless occur, to forthrightly stand up for the rights of persons affected and to ensure thorough clarification or sanctioning of the respective misconduct. In the event of non-compliance, they are to be made aware of their responsibility by the university management or the next highest superior. Management staff are supported here by means of appropriate further education and training courses.

#### §4 Definitions

(1) The definitions listed below supplement the terminology relating to unfair treatment within the meaning of the General Equal Treatment Act (AGG) and serve to better clarify cases covered by this Guideline. They do not however constitute an exhaustive catalogue. Discrimination, bullying, stalking, and sexual harassment and violence also increasingly occur in the digital media, e.g. in the form of cyberbullying, cyberharassment (harassment via the Internet), cyberstalking, hate speech or barrages of disparaging comments. A particular characteristic in this regard is that the perpetrators normally remain anonymous and often cannot be identified.

##### Discrimination:

Discrimination refers to disrespect for the dignity, rights and liberties of the individual on a verbal or non-verbal level. This can be, for example:

- disparaging remarks, comments, jokes or gestures in relation to
  - o national and/or social origin,
  - o skin colour,
  - o descent,

- o disability,
- o the function currently performed,
- o gender,
- o sexual orientation,
- o religious and/or ideological orientation,
- o political sentiment.

#### Bullying:

Bullying consists in repeated and systematic negative communicative actions by one or more persons directed against a person. This can comprise, for example:

- denigrating university members, staff and their families,
- spreading rumours about university members, staff and their families,
- deliberately withholding information necessary for work, or intentional disinformation,
- threats and humiliation,
- verbal abuse, hurtful treatment, mockery and aggression,
- undignified treatment by superiors, such as the assignment of unfulfillable or meaningless tasks or the non-assignment of tasks.

#### Stalking:

Stalking is the persistent stealthy pursuit of a person that is manifested in unacceptable encroachment, in particular in the form of unwanted contact or threatening actions. The persons concerned are repeatedly observed, pursued or penetratingly harassed against their will in an unreasonable manner.

Examples of stalking are:

- harassing telephone calls,
- delivering harassing messages via the Internet, email, mobile phone or answering machine,



- surveillance or observation of a particular person,
- unwanted recording of visual material (camera, video, mobile phone),
- demonstrative presence (waylaying) in a classroom, workplace or another place at the university,
- pursuit, unwanted approaches and/or attempted contact,
- unwanted gifts and/or ordering of merchandise shipments.

#### Sexual harassment and violence:

Sexual harassment and violence consists in all behaviour and actions that are discriminatory, insulting or humiliating in a sexual context and that have the effect of violating the dignity of the person concerned.

This behaviour includes for example:

- sexualised non-verbal or verbal communication,
- derogatory sexualised depictions,
- unwanted physical contact,
- physical assault.

(2) Paderborn University considers the acceptance of behaviour mentioned in §4 para. 1 as toleration and takes appropriate action. Toleration in the sense of this Guideline consists in deliberately ignoring relevant information despite having being personally addressed by the person concerned.

(3) Discrimination, bullying, stalking or sexual harassment and violence is considered particularly serious when it involves exploitation of relationships of dependency with the threat of personal or of work- or study-related disadvantages or the promise of advantages.

(4) Evaluation of whether such an offence has been committed is to be based on the overall circumstances of the specific case.

#### §5 Dealing with anonymous threats and attacks in the digital media

(1) Anonymous threats and attacks in the digital media are subject to this Guideline if the person concerned

- has reasonable suspicion that the perpetrator is a member of Paderborn University,

- has become the target of anonymous threats and attacks in the digital media as a result of the performance of his/her official functions and duties, research topics, teaching activities or study activities at Paderborn Uni-versity.

(2) The person concerned shall have access to the counselling services listed under §8.

(3) Paderborn University offers unrestricted protection of confidence and support to affected persons who have be-come the target of anonymous threats or attacks as a result of the performance of their official functions and du-ties. It supports them as far as is legally permissible (e.g. as set out in the Legal Services Act) in deciding on the initiation of legal action and in dealing with the press and the public.

## §6 Prevention

Paderborn University offers preventive measures in order to implement the objectives of this guideline. These include in particular:

- raising awareness among the university public, especially among management staff with personnel responsi-bility,
- offers of vocational training and further education, e.g. in conflict management, the discrimination-free univer-sity, the General Equal Treatment Act (AGG), where appropriate also individually or in small groups,
- consideration of social competencies when recruiting new managers or employees,
- creating spatial and technical conditions (e.g. with barrier-free accessibility wherever possible) in order to avoid situations of fear and danger,
- creating conditions that enable barrier-free work and study at Paderborn University, and
- providing barrier-free information and counselling services.

## §7 Counselling and complaints

(1) In cases of discrimination, bullying, stalking, sexual harassment and violence and in cases of exploi-tation of rela-tionships of dependency or abuse of power, there are fundamentally two procedures avail-able, which can also be combined: firstly individual counselling and support (§8 Counselling), if applicable with a subsequent complaint; and secondly lodging a complaint with the Complaints Office of Paderborn University (§9 Complaints). Counsel-ling aims to clarify a situation, to provide information on relevant support services, and if applicable to lodge a complaint. Such a complaint takes the form of an official notification to the university and results in a consideration of whether employment-related, disciplinary or regulatory measures are to be imposed. Strict confidentiality must be ensured in all cases.

(2) All affected persons have the right to seek counselling in cases of discrimination, bullying, stalking, sexual harassment and violence and in cases of exploitation of relationships of dependency or abuse of power. The first contact can be made either by the person concerned or by proxy by a third party. Official channels do not have to be observed in these cases.

## §8 Counselling

(1) Various contact persons are available to the group of persons mentioned in §1 for counselling and for support in implementing the available opportunities for action against discrimination, sexual harassment and violence, stalking and bullying.

(2) Possible contact persons are:

- the affected person's superiors
- the relevant Staff Council
- the central and the respective decentralised Equal Opportunities Officers
- the youth and trainee representation
- the Severely Disabled Persons Representative
- the Confidential Representatives
- the General Students Committee (AStA)
- the Student Advice Centre (ZSB)
- the Conflict Management service of Paderborn University
- the anonymous counselling service of the Lilith Women's Counselling Centre at the university
- the men's counselling service at KIM Soziale Arbeit e.V. (external).

The person concerned will be given support and advice at these places with the utmost confidentiality. He/she may request counselling or a hearing by a person of his/her own gender. In cases of discrimination, bullying, stalking, sexual harassment and violence, depending on the specific overall conditions and the severity of the individual case, action is to be taken while respecting requests for anonymity and the need for protection of the person concerned.

(3) The contact persons listed in para. 2 are obliged to react responsibly and promptly on becoming aware of an incident of relevance to this guideline. This includes:

- advising and supporting the person concerned,
- with the consent of the person concerned, accompanying him/her to all discussions and meetings, advising him/her and supporting him/her in representing his/her interests,
- with the consent of the person concerned, demanding the involvement of a conflict advisor from Paderborn University,
- suggesting further internal university counselling measures or external counselling services,
- with the consent of the person concerned, formulating an oral complaint in writing for submission to the Com-plaints Office.

(4) If it is the express wish of the person concerned to take further steps in order to resolve the problems beyond the scope of counselling discussions, these will be agreed upon and coordinated with him/her. In all discussions, the person concerned has the right to be accompanied by a person of his/her confidence – also from outside the uni-versity environment.

(5) With the consent of the person concerned, the following measures in particular can be examined by the contact persons involved for the purpose of future cooperation:

- the possibility of conflict moderation, if necessary for an extended period, with the involvement of professional conflict counselling,
- initiation of a mediation process with the involvement of professional conflict counselling.

(6) Furthermore, the person concerned is entitled to independently seek further internal or external counselling services, lodge a complaint pursuant to §9 and/or seek third-party legal assistance and take legal action on his/her own account.

(7) Persons concerned must not suffer any disadvantages for justifiably making known any violations pursuant to §3. The same shall apply in the event of refusal to carry out instructions that are contrary to this guideline.

## §9 Complaints

(1) The competent complaints office is the AGG Complaints Office attached to the Human Resources Department.

(2) Persons concerned have the right to lodge an official complaint with the Complaints Office. The complaint must be made in writing or in the form of an oral statement to be recorded in writing by the Complaints Office. In the case of an oral statement by the complainant, a member of staff of the Complaints Office shall record the complaint and prepare a written transcript of the content of the conversation. The transcript shall be presented to the complainant for review and signature on conclusion of the interview. The complainant may be represented by a third party.

(3) The Complaints Office shall examine whether there are circumstances which could constitute a breach of regulations pursuant to §51a of the Higher Education Act, or a breach of duty. In the case of students it shall inform the President of the outcome, and in the case of employees the official superior and the complainant.

(4) The President shall decide on initiation of proceedings in accordance with the Regulation on the Imposition of Disciplinary Measures pursuant to §51a of the Higher Education Act. The official superior shall decide on imposition of disciplinary measures or measures under labour law. The holder of the domiciliary rights shall decide on regulatory measures.

(5) Should the employer fail to take measures, or take obviously inappropriate measures, to prevent harassment (e.g. discrimination, bullying, stalking) or sexual harassment and violence at the workplace, the employees concerned are entitled to discontinue their work without loss of pay and benefits, insofar as this is necessary for their protection. The superior and the Human Resources Department must be informed accordingly prior to discontinuation of the activity. If the superior himself/herself is the originator of the harassment, the next highest superior is to be informed.

## §10 Sanctions

Sanctions that may be considered are in particular:

a) In relation to personnel law:

- an official interview with the employee
- oral/written instruction/admonition
- a written warning
- transfer/assignment to a different workplace
- disciplinary measures
- withdrawal of a teaching assignment
- ordinary or extraordinary termination

b) Towards students:

- reprimand
- threat of deregistration
- exclusion from the use of university facilities
- exclusion from participation in individual courses for up to one semester
- deregistration

c) Regulatory measures towards employees and students:

- exclusion from the premises
- criminal charge

#### §11 Confidentiality/Data protection

(1) In keeping with the principles of data economy and necessity, the number of persons informed of a procedure shall be kept as small as possible. Subject to regulations to the contrary, all persons involved in this procedure are obliged to treat the personal data made accessible to them confidentially and not to make it accessible to third parties, insofar as such data transfer is not regulated by this guideline or another legal provision or the persons concerned have given their express consent to this.

(2) The processing of personal data within the scope of this guideline shall be carried out in accordance with the applicable provisions of data protection law.

#### §12 Salvatory clause

Should parts of this guideline be declared invalid, the validity of the remaining parts shall remain unaffected.

§13 Entry into force

(1) This guideline shall enter into force on the day of its publication in the Amtliche Mitteilungen (official bulletin) of Paderborn University. It shall be made publicly accessible in barrier-free manner and issued to all newly hired employees of Paderborn University.

(2) The guideline shall remain valid for an indefinite period. It shall be reviewed for effectiveness every five years. The review of effectiveness shall be the responsibility of the Equal Opportunities Officer with the involvement of the two Staff Councils, the Severely Disabled Persons Representative and, where appropriate, further members of the Senate. Amendments require a Senate resolution.

Paderborn, 20 May 2022

President of  
Paderborn University

Professir Dr. Birgitt Riegraf

---

**HERAUSGEBER  
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN  
WARBURGER STR. 100  
33098 PADERBORN**

**[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)**

---

**ISSN 2199-2819**