

NR. 1543 | 08.02.2023

# AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

**Antidiskriminierungsrichtlinie  
der Ruhr-Universität Bochum**

vom 03.02.2023

## **Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum**

vom 03.02.2023

Die Ruhr-Universität Bochum steht für Diversität und Chancengleichheit und legt Wert auf einen diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Deshalb fördert sie das vertrauensvolle und respektvolle Zusammenwirken ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung, Transfer und Dienstleistung. Sie weist mit dieser Richtlinie ausdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing nicht duldet. Die RUB schafft Rahmenbedingungen dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Ruhr-Universität Bochum tragen gemäß dem Kodex „Freiheit und Vielfalt an der RUB“ durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, das von gegenseitiger Achtung und Wertschätzung geprägt ist und in dem Konflikte fair und transparent gelöst werden. Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing verstoßen gegen Gesetze. Solche Verhaltensweisen beeinflussen das Arbeits- und Studienklima negativ und stören Arbeitsabläufe, Studienverläufe sowie berufliche und wissenschaftliche Laufbahnen. Folgen dieser Belastungen können psychische und physische Erkrankungen sein.

Betroffene haben ein Recht auf Beratung und Beschwerde. Die Universität ermutigt ausdrücklich, dieses zu nutzen und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Die Ruhr-Universität Bochum ruft ihre Mitglieder und Angehörigen dazu auf, Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern sie anzusprechen und gegen sie vorzugehen. Sie sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen entsprechender Probleme und dem berechtigten Vorgehen gegen ein Fehlverhalten kein Nachteil entsteht.

### **Erster Abschnitt: Ziele, Begriffsbestimmungen und Grundsätze**

#### **§ 1 Ziel der Richtlinie**

- (1) Mit dieser Richtlinie schafft die Ruhr-Universität Bochum den Rahmen, um Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing vorzubeugen. Für den Konfliktfall wird auf Beratungsangebote hingewiesen und es werden Verfahrensabläufe dargestellt und geregelt.
- (2) Auch Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht vom Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfasst sind, wie insbesondere Studierende, extern Promovierende und Gastwissenschaftler\*innen, werden mit dieser Richtlinie geschützt.

#### **§ 2 Anwendungsbereich**

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Ruhr-Universität Bochum gemäß § 9 Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) sowie für Lehrbeauftragte, Praktikant\*innen, Habilitand\*innen und Auszubildende.
- (2) Sie findet auch Anwendung bei Handlungen von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände (inkl. Außenliegenschaften), in virtuellen Räumen mit Universitätsbezug und/oder bei universitären Veranstaltungen, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

### § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG und ergänzen diese. Die folgenden Begriffsdefinitionen dienen zur Klärung der Fälle, die von dieser Richtlinie erfasst sind.

(2) Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund einer oder mehrerer der folgenden Merkmale oder Zuschreibungen<sup>1</sup>:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- Ethnische Herkunft und Nationalität (rassistische, antisemitische oder ethnisierende Zuschreibungen),
- Behinderung oder chronische/ langwierige Erkrankung,
- sexuelle Orientierung,
- Familienstand oder familiäre Verpflichtungen,
- soziale Herkunft oder sozialer Status,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- Aussehen.

Dies kann Ausdruck finden in Form von Nichtbeachtung, Ausschluss, Herabsetzung und Gewalt.

(3) Diskriminierung kann unmittelbar erfolgen, wenn eine Handlung oder Maßnahme auf eine Person oder eine Personengruppe bezogen ist.

(4) Diskriminierung kann auch mittelbar erfolgen, wenn sich eine Handlung oder Maßnahme auf struktureller oder institutioneller Ebene, auch wenn sie dem Anschein nach neutral ist, in ihrer Anwendung so auswirkt, dass bestimmte Personengruppen regelmäßig wegen eines in § 3 Abs. 2 benannten Grundes benachteiligt werden.

(5) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 Abs. 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Gewalt ist jede körperliche Tätigkeit, durch die körperlich wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden. Gewalt kann durch tätliche Übergriffe oder auf andere Weise nonverbal ausgeübt werden, wenn eine körperliche Zwangsreaktion bei

---

<sup>1</sup> Erfasst sind die Merkmale und Zuschreibungen des AGG und der "Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG". Das Aussehen und der Familienstand bzw. die familiären Verpflichtungen sind zusätzlich erfasst.

der betroffenen Person ausgelöst wird. Erläuternde Beispiele – insbesondere zu rassistischer, antisemitischer und sexualisierter Gewalt – finden sich im Anhang zu dieser Richtlinie.

(8) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking kann sich in vielfältigen Erscheinungsformen zeigen. Erläuternde Beispiele finden sich im Anhang zu dieser Richtlinie.

(9) Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen bzw. unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person oder Personengruppe unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, zielgerichtet und fortlaufend, also in einer fortgesetzten Art und Weise, angefeindet sowie schikaniert wird mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die Betroffenen verunsichert und herabgewürdigt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt werden. Mobbing kann Ausdruck psychischer Gewalt sein. Erläuternde Beispiele finden sich im Anhang zu dieser Richtlinie.

#### **§ 4 Grundsätze, Diskriminierungsverbot und Intersektionalität**

(1) Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie gemäß § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer der in § 3 Abs. 2 genannten Gründe diskriminiert oder belästigt werden. Dies gilt auch, wenn die Person, die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines Merkmals oder einer Zuschreibung nur annimmt.

(2) Auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person oder einer Personengruppe ist Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine andere Person diskriminiert oder diskriminieren kann. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass die angewiesene Person die Handlung tatsächlich ausführt.

(3) Mobbing und Stalking sind ebenfalls verboten.

(4) Menschen können verschiedene Merkmale verwirklichen oder Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch ein jeweils spezifisches Zusammenwirken verschiedener Merkmale oder Zuschreibungen von Diskriminierung betroffen sein.

(5) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.

(6) Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing können arbeitsvertragliche, dienst-, beamten- oder hochschulrechtliche Pflichtverletzungen darstellen und auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

(7) Als besonders schwerwiegend gilt es, wenn Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing von Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben ausgeht und gegen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen gerichtet ist.

## Zweiter Abschnitt: Prävention

### § 5 Pflichten der Universitätsleitung und von Personen mit Führungs- und Qualifizierungsaufgaben

(1) Die Universitätsleitung trägt rechtlich und tatsächlich dafür Sorge, dass Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing gegen ihre Mitglieder und Angehörigen möglichst verhindert werden.

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

- a) durch ihr Verhalten und präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert, Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und die persönliche Integrität aller Universitätsmitglieder und -angehörigen respektiert wird,
- b) die besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion in der Lehre, in der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz mit sich bringen, nicht auszunutzen,
- c) in Abstimmung mit den betroffenen Personen Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking nachzugehen, mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten, für eine konsequente Aufklärung zu sorgen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen – ggf. unter Inanspruchnahme der in § 7 Abs. 2 genannten Anlaufstellen zur vertraulichen Beratung,
- d) Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing konsequent entgegenzutreten. Im Falle der Nichtbeachtung sind sie von der Universitätsleitung bzw. den jeweiligen Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Wird diesem Hinweis nicht gefolgt, hat die Universität arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zu prüfen und einzuleiten.

### § 6 Präventive und strukturelle Maßnahmen

(1) Die Ruhr-Universität Bochum, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen soweit möglich präventive und strukturelle Maßnahmen, um Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Diese Maßnahmen werden stetig weiterentwickelt und umfassen:

- a) die Einbindung dieser Richtlinie in die Kommunikationsstrategie der Universität,
- b) eine transparente und leicht auffindbare Darstellung der beratenden und unterstützenden Anlaufstellen (auch mit Möglichkeiten zur anonymen Information und Beratung), der Beschwerdestellen sowie der Beschwerdeverfahren,

- c) die Pflicht aller Beschäftigten der Universität, insbesondere solcher mit Leitungsaufgaben, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
- d) die Einbindung dieser Thematik sowie von Konfliktlösungsverfahren in Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende,
- e) die Bereitstellung von inklusiven und mehrsprachigen Informationsangeboten, von Öffentlichkeitsarbeit sowie Maßnahmen zum Empowerment,
- f) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten sowie bei Änderungen der Infrastruktur (z.B. bei Baumaßnahmen, digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien),
- g) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen,
- h) die Empfehlung zur Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache,
- i) Vorkehrungen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf umzusetzen,
- j) Campussicherheitsbegehungen in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten, der Antidiskriminierungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

### **Dritter Abschnitt: Beratungs- und Beschwerdemanagement**

#### **§ 7 Beratungs- und Beschwerdemanagement**

(1) Das Beratungs- und Beschwerdemanagement der Ruhr-Universität Bochum besteht zum einen aus individueller Beratung und Unterstützung und zum anderen aus förmlichen Beschwerdeverfahren. Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinie, die Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder/und Mobbing erfahren haben, haben ein Recht auf individuelle Beratung und Beschwerde. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass die Benachteiligung/Diskriminierung motivlos, fahrlässig, vorsätzlich oder absichtlich erfolgte. Das Recht besteht bereits, wenn die betroffene Person sich benachteiligt fühlt.<sup>2</sup>

(2) Zur vertraulichen Beratung stehen Personen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben, folgende Anlaufstellen als Erstkontakt zur Verfügung:

- Antidiskriminierungsbeauftragte\*r
- Diversitätsbeauftragte der Fakultäten
- Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalräte
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Sozial- und Suchtberatung für Beschäftigte
- Beauftragte\*r für die Belange der Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen
- Zentrale Studienberatung

---

<sup>2</sup> Vgl. § 13 Abs. 1 S. 1 AGG

- AStA
- Fachschaftsräte

(3) Die ins Vertrauen gezogenen Personen können Betroffene im Bedarfsfall bei weiteren Schritten begleiten und/oder an andere interne oder auch externe Beratungs- und Unterstützungsangebote verweisen. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind

- informelle Gespräche
- Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens

Alle aus einer Beratung resultierenden Verfahrensschritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen. Die Anlaufstellen stehen auch Führungskräften und Zeug\*innen von Verstößen zur Verfügung.

(4) Im Anschluss oder auch unabhängig von einer Beratung haben Betroffene, die Diskriminierung, also insbesondere (gewalttätige) Belästigung, Stalking und Mobbing erfahren, das Recht, eine formelle Beschwerde einzulegen. Bei den Beschwerdeverfahren ist zu unterscheiden:

- a) Richtet sich die Beschwerde gegen das Verhalten von Studierenden, so gilt die Ordnung zur Umsetzung des § 51a HG NRW, ausschließlich mit den dort gesetzlich vorgeschriebenen Tatbeständen und nicht mit den Merkmalen bzw. Zuschreibungen aus § 3 Abs. 2 dieser Richtlinie.
- b) Handelt es sich um Beschwerden zwischen Beschäftigten, gilt das Verfahren der „Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz“ (im Folgenden "DV AGG" genannt). Auf Antrag bei der Beschwerdestelle beginnt das in der DV AGG geregelte Verfahren, welches mit einer Empfehlung an die Dienststelle endet. Bei Begründetheit der Beschwerde sind dienst- bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen möglich.
- c) Handelt es sich um eine Beschwerde von Studierenden oder einer anderen Person i.S.d. § 2, die nicht der DV AGG unterliegt, und sind Beschwerdegegner\*innen Beschäftigte, wird die DV AGG entsprechend angewendet. Das bedeutet, dass die Beschwerdestelle nach Antrag ihre Arbeit aufnimmt und das in der DV AGG geregelte Verfahren durchgeführt wird, welches mit einer Empfehlung an die Leitung des Personaldezernats als Vertretung der Kanzlerin\*des Kanzlers oder der Rektorin\*des Rektors endet. Auch hier sind bei Begründetheit der Beschwerde dienst- bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen möglich.

(5) In jedem Fall gilt für alle Beteiligten (Beschwerdeführende, Beschwerdegegner\*innen, Gremienmitglieder) strenge Vertraulichkeit. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden den Betroffenen transparent gemacht.

(6) Unabhängig von dem Beschwerdeverfahren muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu treffen sind. Eventuelle Maßnahmen sollen nicht gegen den Willen dieser erfolgen. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall gemäß § 4 Abs. 7 vorliegt oder zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird. In diesem Fall ist die betroffene Person zu informieren.

(7) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit ist der Kreis der über ein Beschwerdeverfahren informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Alle an dem Verfahren Beteiligten sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln

und keinen Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.

## **§ 8 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Maßnahmen und Sanktionen bei Verstoß gegen diese Richtlinie hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der oder des Beschuldigten sowie der Schwere des Vorfalls ab und richten sich nach den unter § 7 Abs. 4 genannten Regelungen. Sie werden ggf. im Anschluss an ein formelles Beschwerdeverfahren verhängt. Als Maßnahmen und Sanktionen der einschlägigen

arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlichen Gesetze kommen in Betracht:

- regulierendes Gespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen oder Services
- Hausverbot (z. B. partiell oder temporär)
- Entzug eines Lehrauftrags oder der Lehrbefugnis
- Entzug von Ehrungen oder Titeln, die von der Ruhr-Universität Bochum verliehen wurden
- Strafverfahren mit polizeilichen Ermittlungen

(2) Zum Schutz der Betroffenen kann die Dienststelle im Rahmen ihrer Weisungsrechte gegenüber Beschäftigten, Praktikant\*innen und Lehrbeauftragten begleitend zur Anwendung von Sanktionen anordnen, dass die Konfliktparteien ausschließlich im Beisein unabhängiger Dritter zu vorab festgelegten Terminen Gespräche miteinander führen. Diese Maßnahme kann sofort ohne eingehende Prüfung der Beweislage erfolgen.

## **§ 9 Dokumentation, Auswertung und Evaluation**

(1) Die an der RUB institutionalisierten Beratungs-, Beschwerdestellen und Interessenvertretungen erheben Fallzahlen und Diskriminierungsmerkmale zu Vorfällen im Sinne dieser Richtlinie. Dies geschieht in anonymisierter Form und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Für die Qualitätssicherung der Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie die Entwicklung zielgerichteter Präventionsaktivitäten werden die Daten anonymisiert ausgewertet. Dazu leiten alle Beratungs-, Beschwerdestellen und Interessenvertretungen einmal jährlich die bei ihnen vorgetragenen Fälle in anonymisierter Form an die\*den Antidiskriminierungsbeauftragte\*n zur Dokumentation und statistischen Auswertung weiter.

(2) Einmal im Jahr ruft die\*der Antidiskriminierungsbeauftragte die Beratungs-, Beschwerdestellen und Interessenvertretungen zusammen. Die\*der Antidiskriminierungsbeauftragte berichtet bei dieser Gelegenheit über die tatsächliche Umsetzung der in § 6 aufgeführten präventiven und strukturellen Maßnahmen und wird dabei von den jeweils zuständigen Stellen unterstützt. Auf der Grundlage der Dokumentation und Auswertung formuliert dieser Kreis bei Bedarf Empfehlungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Verfahren, für die weitere Professionalisierung der Beratung in Diskriminierungsfällen, zu Präventionsmaßnahmen sowie zur Weiterentwicklung dieser Richtlinie. Auf Vorschlag einer der Beratungs-, Beschwerdestellen und Interessenvertretungen ruft die\*der Antidiskriminierungsbeauftragte diesen Kreis auch außerhalb des jährlichen Turnus ein.

### § 10 Schlussbestimmungen

(1) Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

(2) Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen sowie auf der Homepage der Ruhr-Universität Bochum veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Sie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft und ersetzt die Richtlinie „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz - Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing der Ruhr-Universität Bochum“ vom 26.10.2020.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 26.01.2023.

Bochum, den 03. Februar 2023

Der Rektor  
der Ruhr-Universität Bochum  
Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Martin Paul

### **Anhang: Erläuternde Beispiele zu § 2 dieser Richtlinie**

Um das Verständnis dieser Richtlinie zu erleichtern, werden im Folgenden Beispiele für Verhaltens- und Handlungsweisen genannt, die unter § 2 dieser Richtlinie fallen können. Bei den Beispielen handelt es sich nicht um abgeschlossene Aufzählungen.

**Diskriminierungen und Gewalt** können in vielfältiger Art und Weise ausgeübt werden, z.B. durch

- abwertende, entwürdigende und entpersonalisierende verbale Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über das Aussehen anderer Personen, deren Körper, Herkunft, geschlechtliche oder sexuelle Identität, Lebensweise, Sprache, Religion oder Leistungen,
- Aushängen und Verbreiten von Bildern mit rassistischen, sexistischen, antisemitischen, klassistischen oder ableistischen Darstellungen und Anspielungen,
- herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
- widerrechtliches Nichtgewähren oder negative Kommentierung von Nachteilsausgleichen,
- Ausschlüsse aufgrund der Geschlechtsidentität, Herkunft, Hautfarbe, Behinderung oder chronischen Erkrankung, sexueller Identität und/oder Sprache,
- beleidigende Äußerungen, Raumverweise oder Gewaltandrohungen beim Zugang zu Toiletten oder Umkleidekabinen von trans, inter oder nicht-binären Personen,
- Abwertung und Essentialisierung von Arbeits-, Obdach- oder Mittellosigkeit,
- die Infragestellung der Studierfähigkeit oder Berufseignung von Studierenden seitens Lehrpersonen aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung,
- die Infragestellung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten seitens vorgesetzter Personen aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung,
- die Schlechterbewertung von Leistungen von Studierenden aufgrund rassistischer, antisemitischer, sexistischer, klassistischer oder ableistischer Zuschreibungen,
- *Deadnaming*, also die Verwendung des abgelegten Namens einer Person nach einer geschlechtlichen Angleichung und/oder *Misgendering*, also das Verwenden von Personalpronomen, die mit der Geschlechtsidentität einer Person nicht übereinstimmen, sofern auf den neuen Namen und/oder die Pronomen hingewiesen wurde,
- Benachteiligung von Bewerber\*innen gleicher Eignung aufgrund des Namens, der Hautfarbe, einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung oder der Herkunft,
- Ignorieren der Belange von Studierenden ohne ausreichende finanzielle Mittel für bspw. Exkursionen oder technische Ausstattung,
- Ignorieren der Belange von Studierenden oder Beschäftigten mit Behinderungen oder aufgrund von chronischen Erkrankungen bei der Studien- oder Arbeitsgestaltung,
- fehlende Barrierefreiheit, die den Zugang zu studien- bzw. arbeitsrelevanten Räumen in Gebäuden und/oder Lehr- und Kommunikationsmitteln erschwert, einschließlich fehlender Barrierefreiheit, die nicht mit hindernisfrei im physikalischen Sinne gleichzusetzen ist, sondern auch Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Nutzbarkeit bedeutet (z.B. barrierefreie IT).
- das Verwenden von Behindertenparkplätzen von nicht autorisierten Personen,
- jegliche Formen physischer Gewalt, insbesondere rassistisch, antisemitisch, sexistisch, queerfeindlich oder ableistisch motivierte Übergriffe.

In der überwältigenden Mehrheit der bekannten Fälle sind Frauen von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen. Es können jedoch alle Geschlechter Opfer von sexualisierter Gewalt werden, also auch männliche, trans\*- oder intergeschlechtliche Menschen.

**Sexualisierte Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalt** können in vielfältiger Art und Weise ausgeübt werden, z.B. durch

- sexuell anzügliche oder unangenehme, entwürdigende und entpersonalisierte verbale Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen oder deren Körper, Erlebnisse mit anderen Personen oder beleidigende Äußerungen, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- sprachliche Benennung mit „Kosewörtern“,
- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern mit sexuell anzüglichen Ausführungen, Darstellungen menschlicher Körper oder Personen als Lustobjekte,
- Werbung mit sexistischen bzw. sexuell anzüglichen und/oder herabwürdigendem Inhalt durch von der Universität beauftragte Fremdfirmen,
- das Kopieren oder Nutzen von pornographischen und sexuell anzüglichen Bild-, Ton- und Videomaterial oder Internetseiten,
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
- beleidigende oder diskriminierende Äußerungen wegen Homosexualität,
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen oder Einladungen,
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- Handlungen, die geeignet sind, Menschen als Anschauungsobjekte herabzustufen,
- exhibitionistische Angebote oder Handlungen,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- unnötiger, unerwünschter körperlicher Kontakt,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

**Stalking** kann auf unterschiedliche Art und Weise ausgeübt werden, z.B. durch:

- Telefonanrufe, SMS, Kontaktaufnahme über Messenger-Dienste und/oder Social Media, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails – zu allen Tages- und Nachtzeiten,
- „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke,
- Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers,
- Anwesenheit sowie das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Studien- und Arbeitsplatz,
- Falschbeschuldigungen, insbesondere gegenüber hierarchisch höhergestellten Dritten, zum Beispiel gegenüber Arbeitgeber\*innen,
- Ausfragen des Bekanntenkreises,
- Sachbeschädigungen,
- Beleidigungen und Verleumdungen,
- Bedrohungen und Nötigungen.

**Mobbing** zielt auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs-, Studien- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person. Mobbing kann sowohl im direkten physischen Umfeld als auch im virtuellen Raum stattfinden. Mobbing im virtuellen Raum (Cybermobbing) findet u.a. in sozialen Medien, Foren, Chats, auf Videoplattformen, Webseiten oder in E-Mails statt. Mobbing kann sich in folgenden verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten über Personen oder deren privates/universitäres Umfeld,
- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen,
- Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus arbeits- oder lehrbezogenen Gesprächen,
- Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über Smartphones, E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities,
- Zuteilung kränkender, gesundheitsschädigender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsaufgaben,

- fortwährende unangemessene und /oder aggressive Ansprache,
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- Bedrohungen jeder Art, Nötigungen, Demütigungen, allein oder im Beisein Dritter,
- Absichtliches Herbeiführen von Stress,
- Androhung körperlicher Gewalt,
- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt.