

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

**DER
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM**

Nr. 774

10. November 2008

**Fairer Umgang am
Arbeits- und Studienplatz.
Richtlinie zum Schutz vor
Benachteiligung,
Diskriminierung,
sexualisierter Gewalt und
Mobbing**

vom 16. Juni 2008



**Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz.
Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung,
Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing**
vom 19. Juni 2008

Präambel

Die Ruhr-Universität Bochum legt Wert auf einen fairen Umgang am Arbeits- und Studienplatz und fördert deshalb die vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung. Die Hochschule weist mit dieser Richtlinie ausdrücklich darauf hin, dass sie Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht duldet, und übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihren individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzes respektiert und gewahrt werden.

Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing verstoßen gegen Gesetze. Sie verletzen die Rechte der Betroffenen auf Menschenwürde, sexuelle Selbstbestimmung und Meinungsfreiheit. Solche Verhaltensweisen beeinflussen das Arbeits- und Studienklima negativ und führen zu Störungen der Arbeitsabläufe und Studienverläufe. Folgen dieser Belastungen können seelische und körperliche Erkrankungen sein.

Alle Angehörigen und Mitglieder der Ruhr-Universität Bochum sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und gelöst werden. Damit wird eine Voraussetzung geschaffen, Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing vorzubeugen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (gem. §9 HG). Sie findet auch Anwendung bei Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing von bzw. gegen Dritte auf dem Universitätsgelände und/oder bei universitären Veranstaltungen, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität ist.

§ 2 Begriffsbestimmung

Die folgenden Begriffsbestimmungen zu Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing stellen nur Auszüge aus den jeweiligen Bereichen dar und sind keine abgeschlossenen Kataloge.

(1) Benachteiligung

Eine Benachteiligung ist eine nicht gerechtfertigte Schlechterbehandlung gegenüber einer anderen Person aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität.

(2) Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten von Menschen.

Diskriminierungen können z.B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen, mit herabwürdigendem Inhalt sein auf Grund:

- des Geschlechts
- der nationalen Herkunft
- der Hautfarbe
- einer Behinderung
- der sexuellen Ausrichtung
- der sozialen Herkunft

- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- des Alters
- des Aussehens
- der ethnischen Herkunft

(3) Sexualisierte Gewalt

Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und/oder demütigend sind und zur Folge haben, dass die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweisen richten, bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Für die Einleitung einer Beschwerde sind die Empfindungen der Betroffenen ausschlaggebend.

Sexualisierte Gewalt wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe, wie z.B. durch

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern, Pin-up-Darstellungen, Kalendern, Software, Bildschirmschonern usw. mit sexuell anzüglichen Ausführungen, Darstellungen menschlicher Körper oder Personen als Lustobjekte
- Unnötiger, unerwünschter körperlicher Kontakt
- 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
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen und sexuell anzüglichen Computerprogrammen auf dienstlichen EDV-Anlagen
- die sprachliche Benennung mit „Kosewörtern“
- Werbung mit sexistischen bzw. sexuell anzüglichen und/oder herabwürdigendem Inhalt durch von der Ruhr-Universität Bochum beauftragte Fremdfirmen
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- beleidigende oder diskriminierende Äußerungen wegen gleichgeschlechtlicher Lebensweise
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen oder Einladungen
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- Handlungen, die geeignet sind, Frauen und Männer als Anschauungsobjekte einzustufen
- exhibitionistische Angebote oder Handlungen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

Als besonders schwerwiegend wird sexualisierte Gewalt angesehen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder der Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

(4) Mobbing

a) Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung, zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten (Kolleg/innen, Vorgesetzte, Professor/innen, Studierende etc.), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung aus dem Arbeitsumfeld direkt oder indirekt

angegriffen wird.

- b) Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe von Mitarbeiter/innen gemeinsam ausgehende systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren, verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen gegen eine andere Person oder eine Gruppe von anderen.

Als Mobbinghandlungen kommen z.B. in Betracht:

- Verleumdung von Beschäftigten und Studierenden oder deren Familien
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten über Beschäftigte und Studierende
- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Lehrende, Betreuer/innen, wie z. B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- Belästigungen von Beschäftigten und Studierenden bis in die Privatsphäre
- Androhung körperlicher Gewalt

§ 3 Grundsätze

(1) Diese Richtlinie dient der Vorbeugung und Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Ruhr-Universität Bochum.

(2) Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder Dienstvergehen dar und können auch Strafrechtstatbestände erfüllen. Die Richtlinie ist die Grundlage für Handlungsempfehlungen zum Beschwerdemanagement.

(3) Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 4 Pflichten der Universitätsleitung

- (1) Die Ruhr-Universität Bochum missbilligt jede Form von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz. Sie wird die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule davor schützen.
- (2) Die Ruhr-Universität Bochum verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die gegen diese Richtlinie verstoßen. Sie sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.
- (3) Die Hochschule wird rechtlich und tatsächlich dafür Sorge tragen, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing gegen ihre Mitglieder und Angehörigen verhindert werden.

§ 5 Verantwortung der Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Alle Mitglieder und Angehörigen der Ruhr-Universität Bochum, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung

(1) haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten und Studierenden respektiert werden.

(2) tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

(3) die Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing nicht konsequent entgegnet, sind auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Wird diesem Hinweis nicht gefolgt, hat die Universität arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zu prüfen und einzuleiten.

§ 6 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Aufklärung und Prävention

Die Ruhr-Universität Bochum legt einen besonderen Schwerpunkt auf Aufklärung und präventive Maßnahmen gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing.

a) Arbeitskreis

Die Universität richtet einen Arbeitskreis zum „Fairen Verhalten am Arbeits- und Studienplatz“ ein. Dieser Arbeitskreis ist eine eigenständige Einheit im Steuerkreis Gesundheit. Er soll geschlechtersparitätisch besetzt sein und einen Querschnitt der Universität bilden. Die Leitung des Arbeitskreises obliegt der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus wird er besetzt mit jeweils einer/einem Vertreterin/Vertreter

- der Professor/inn/en
- der Personalräte
- der Personalverwaltungen
- der Personalentwicklung
- des betriebsärztlichen Dienstes
- der Schwerbehindertenvertretung
- des Justitiariats
- des Asta
- der Sozialberatung für Beschäftigte.

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, gezielt für das Thema Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Unter Einbeziehung der Erfahrungen entwickelt er konkrete Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und zur Integration des Themas in Tutorien und Studienberatungen sowie in das bestehende interne Fortbildungsprogramm (insbesondere für Führungskräfte).

Er ist ferner zuständig für die Evaluation und Einhaltung dieser Richtlinie. Der Arbeitskreis erhält einmal im Jahr einen Bericht (unter Sicherstellung des erforderlichen Datenschutzes) von allen Personen, die Beschwerden entgegengenommen haben mit folgenden Daten:

- Status der Beschwerde führenden Person
- Status der beschuldigten Person
- Art des Vorfalls
- Ort der Belästigung (z.B. Hörsaal, Dozent/inn/enraum, freies Universitätsgelände
- Zahl der Beschwerden, die
 - a. zum Ergreifen von Maßnahmen im Sinne der Richtlinie geführt haben,
 - b. nach Prüfung durch die Leitung der RUB eingestellt wurden
- ggf. Gründe für die Einstellung des Verfahrens
- zeitlicher Aufwand für die Entgegennahme der Beschwerde und Begleitung des Verfahrens.

Die Auswertungskriterien entwickelt der Arbeitskreis gemeinsam mit dem Ziel, präventive Maßnahmen vorzusehen. Die Universitätsleitung stellt die dazu erforderlichen Mittel zur Verfügung. Die Personalvertretungen werden in die Auswertung mit einbezogen.

Nach zwei Jahren ist zum ersten Mal durch die Vertreter/inn/en des Arbeitskreises und mit Hilfe unabhängigen externen Sachverständigen zu evaluieren, ob und wie das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann, mit dem Ziel, ein Klima der Transparenz und Offenheit zu schaffen, Benachteiligungen aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing an der RUB zu vermeiden.

Der Arbeitskreis legt dem Rektorat (und der Gleichstellungskommission) jährlich einen Arbeitsbericht vor.

b) Schulungen, Fort- und Weiterbildung

Bei Fortbildungsmaßnahmen sind die Themen Benachteiligung, besonders im Hinblick auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz einschließlich des Rechtsschutzes für die Betroffenen, der Handlungspflichten der Vorgesetzten und des Verfahrens bei Verstößen zu berücksichtigen. Diese Themen werden verpflichtende Inhalte der Führungskräftebildung.

Bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sollen Ansätze der Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Trainings) regelmäßig vermittelt werden.

Ebenso sollen Konfliktlösungsverfahren Thema von Fort- und Weiterbildung sein, insbesondere für Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben.

c) Räumliche Maßnahmen

Architektonische Strukturen und räumliche Anlagen der Ruhr-Universität Bochum können zusätzliche Gefahren für die persönliche Sicherheit, aber auch diskriminierende Einschränkungen bergen. Die universitären Anlagen und Gebäude sollen in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung so gestaltet werden, dass sie keine Gefahrenquellen, Einschränkungen und Angsträume in Bezug auf Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing darstellen. Hierzu gehört unter anderem die Einrichtung von Frauenparkplätzen, ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Möglichkeiten einer sofortigen Alarmierung auf Parkplätzen und in den Gebäuden sowie die Beachtung behindertengerechter Zuwege auf dem Gelände und in den Gebäuden der Universität.

(2) Sanktionen

Eventuelle Maßnahmen können von der Dienststellenleitung auf Anregung einer Beschwerdestelle eingeleitet werden. Dies soll aber nicht gegen den Willen der von der Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder Mobbing Betroffenen erfolgen. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird. In der Beschwerdestelle sollen vertreten sein: das Personaldezernat, die Personalräte, der ASTA, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

§ 7 Geltendes Recht

Voraussetzungen und Verfahren von Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere

- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeits- und Beamtenrecht
- Landesgleichstellungsgesetz NRW
- Behindertengleichstellungsgesetz

- Hochschulgesetz NRW
- BGB.

§ 8 Wirksamkeit, Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen sowie auf der Homepage der Ruhr-Universität Bochum veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Die Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Ruhr-Universität Bochum vom 19.06.2008.

Bochum, den 19.06.2008

Der Rektor
der Ruhr-Universität Bochum
Universitätsprofessor Dr. Elmar Weiler