

Schutz vor Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster

Teil A

Präventionsmaßnahmen und Beratungsmöglichkeiten

Die Universität Münster versteht sich gemäß ihrem Code of Conduct sowie dem Leitbild Wissen.Leben.Vielfalt als ein diskriminierungsfreier, sicherer und in allen Formen gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort, an dem ein fairer, wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander gepflegt wird.

Alle an oder für die Universität handelnden oder studierenden Personen tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, das von gegenseitiger Achtung geprägt sein soll. Ein in diesem Sinne partnerschaftliches Verhalten kann gelebt werden, indem z. B.

- im täglichen Miteinander gegenseitige Wertschätzung ausgedrückt und faire Formen der Kommunikation und Konfliktbearbeitung praktiziert werden,
- Stellung gegen Benachteiligungen, Gewalt an der Universität oder das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen bezogen und bezüglich dieser Arten von Fehlverhalten sensibilisiert wird,
- belästigte oder benachteiligte Personen in ihren Rechten unterstützt und gestärkt werden,
- alle, insbesondere Vorgesetzte und Personalverantwortliche, sich für die Würde der an der Universität handelnden und studierenden Personen aktiv einsetzen und für eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit Sorge tragen.

1. Präventionsmaßnahmen der Universität

Die Universität Münster hat allgemeingültige präventive und strukturelle Maßnahmen etabliert, um Diskriminierung und Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zu verhindern oder zu beseitigen und entwickelt diese weiter. Die Maßnahmen umfassen derzeit u. a.:

- die Stärkung der von der Universität Münster vertretenen Werte durch deren Publikation in universitätsstrategischen Dokumenten,
- die Veröffentlichung und aktive Bekanntmachung der Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster,
- inklusive, barrierefreie und mehrsprachige Informations- und Beratungsangebote,
- eine transparente und leicht auffindbare Darstellung der beratenden und unterstützenden Anlaufstellen, der Beschwerdestellen sowie der Beschwerdeverfahren,
- die Empfehlung zur Verwendung geschlechtersensibler und diskriminierungsfreier Sprache,
- die Einbindung der Inhalte der Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster sowie die Thematisierung von Konfliktlösungsverfahren in Lehr- und Fortbildungsangeboten sowie in vielfältigen Empowerment-Angeboten,
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken und Sicherheitskonzepten bei Planungs- und Entwicklungsprojekten sowie bei Änderungen der Infrastruktur (z. B. bei Baumaßnahmen, digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien),
- Vorkehrungen, um Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf inklusiv zu gestalten
- sowie Maßnahmen, um eine inklusive Teilhabe zu ermöglichen.

2. Personen mit Lehr-, Leitungs-, Führungs- und/oder Betreuungsfunktion bzw. Personalverantwortung

Personen mit Lehr-, Leitungs-, Führungs- und/oder Betreuungsfunktion bzw. Personalverantwortung an der Universität Münster haben in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für die Umsetzung der vorliegenden Papiere zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt Sorge zu tragen, indem sie

- durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen (Bsp. Thematisierung von Verhaltenserwartungen und Folgen von Nichtbeachtung in Lehrveranstaltungen oder Teambesprechungen, Hinweise auf Lehr- und Fortbildungsangebote der Universität) dazu beitragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Würde aller an der und für die Universität handelnden und studierenden Personen respektiert werden,
- bei Neueinstellungen oder situationsbedingt auf die vorliegenden Papiere zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt, insbesondere die Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster aufmerksam machen und die Beratungs- und Beschwerdeangebote aufzeigen, sowie
- innerhalb ihrer Möglichkeiten dafür Sorge tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse in Studium und Lehre sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden, und Maßnahmen ergreifen, um eine inklusive Teilhabe am Studium zu gewährleisten.

3. Rechte betroffener Personen

Mitglieder und Angehörige der Universität sowie weitere nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebundene an der oder für die Universität tätige Menschen (z. B. Stipendiatinnen und Stipendiaten, Lehrbeauftragte oder Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler), die sich diskriminiert oder belästigt fühlen oder Opfer von Gewalt, Machtmissbrauch, Mobbing oder Stalking am Arbeitsplatz oder im Studienkontext wurden (im weiteren: Betroffene), haben die Möglichkeit, sich durch verschiedene Stellen vertraulich beraten zu lassen und/oder sich zu beschweren.

Betroffene sind berechtigt, auch ohne vorheriges Erst- oder Beratungsgespräch, selbst oder in Vertretung durch Dritte formlos Beschwerde (vgl. Teil B – Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster) zu erheben. Beschäftigte müssen den Dienstweg dabei nicht einhalten und dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer*innen sowie Zeug*innen.

Bei Verdacht auf Vorliegen eines Ordnungsverstoßes durch eine*n Studierende*n besteht außerdem die Möglichkeit der Einleitung eines Verfahrens zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen vor dem Ordnungsausschuss auf der Grundlage der *Ordnung zur Regelung des Verfahrens zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen bei Ordnungsverstößen durch Studierende an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster* resp. *Universität Münster* (im Folgenden: *Ordnungsverfahrensänderung*) in der jeweils geltenden Fassung.

4. Ansprechpersonen und Beratungsstellen

Ansprechpersonen

Für ein Erstgespräch können Betroffene ausgewiesene Ansprechpersonen in den Fachbereichen oder eigenen Organisationseinheiten aufsuchen (z. B. Fachschaften, Dekanate, Ombuds- oder

Vertrauenspersonen; Beauftragte für Diversity, Inklusion, für Fälle von sexualisierter Gewalt o. Ä.). Auf den Webseiten der Fachbereiche oder Einheiten sind Informationen darüber zu finden, welche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen und welche Unterstützung diese anbieten können.

Beratungsstellen

Betroffene können sich wahlweise auch an die institutionalisierten Beratungsstellen wenden. Diese unterstützen die Betroffenen in ihrer persönlichen Situation, bei der Wahrnehmung ihrer Interessen und können sie auch auf dem Weg zu einer unter Punkt 2 genannten verantwortlichen Person oder zum Erstellen einer Beschwerde (vgl. Teil B – Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster) unterstützen. Die Beratungsstellen kommunizieren klar den Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf weitere interne und/oder externe Beratungsangebote.

Die beratenden Personen arbeiten vertraulich. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen und gegebenenfalls den Personen, die die betroffene Person unterstützen, und unterliegen den Regeln des Datenschutzes.

Für Studierende (in alphabetischer Reihenfolge):

- der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA),
- das Büro für Gleichstellung, insbes. die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (Gruppe der Studierenden),
- die*der Senatsbeauftragte*r für behinderte und chronisch kranke Studierende,
- die Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte,
- die Zentrale Studienberatung.

Für Beschäftigte (in alphabetischer Reihenfolge):

- die Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte,
- das Büro für Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche,
- die Personalvertretungen,
- die Schwerbehindertenvertretung.

5. Berichtswesen, Datenerfassung, Evaluation

Alle an der Universität Münster institutionalisierten zentralen Beratungs- und Beschwerdestellen bieten Möglichkeiten des Feedbacks für Betroffene an. Sie dokumentieren die auftretenden Beratungs- und Beschwerdefälle unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen, erheben Fallzahlen und kategorisieren die Beratungs- bzw. Beschwerdefälle in anonymisierter Form. Die Fallzahlen werden gesammelt und jährlich dem Rektorat vorgelegt. Das Rektorat identifiziert prioritäre sowie übergeordnete Handlungsfelder, leitet geeignete Maßnahmen ein und evaluiert dieses Dokument sowie die Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster regelmäßig.

Teil B

Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 Satz 1, 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulzukunftsgesetzes (HZG) vom 16.09.2014 (GV.NRW. S. 574), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 05. Dezember 2023 (GV. NRW. S. 1278), hat die Universität Münster die folgende Richtlinie erlassen:

Diskriminierung, Machtmissbrauch, Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking sind verboten.¹ Solche Verhaltensweisen bei Tätigkeiten an oder für die Universität können arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtliche Folgen haben. Alle vom Geltungsbereich dieser Richtlinie erfassten Personen verpflichten sich, diese Richtlinie einzuhalten und ein respektvolles Miteinander zu fördern.

Mit der Richtlinie wird über Handlungsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung und Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing aufgeklärt, die im Konfliktfall klaren Verfahrensabläufe sowie Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen werden aufgezeigt.

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie ist für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Münster (vgl. § 9 HG NRW) bindend. Sie gilt auch für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden sind und in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen, aber an bzw. in der Universität oder für sie tätig werden (z. B. Stipendiatinnen und Stipendiaten, Lehrbeauftragte oder Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler).

Sie findet Anwendung bei Diskriminierung, Machtmissbrauch, Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking durch bzw. gegen die in Absatz 1 genannten Personen in der Universität, im außeruniversitären dienstlichen Umgang und im Studienbetrieb. Sie gilt damit sowohl auf dem Universitätsgelände (inkl. Außenliegenschaften), in virtuellen Räumen mit Universitätsbezug sowie bei universitären Veranstaltungen außerhalb des Universitätsgeländes, wenn mindestens eine beteiligte Person zum in Absatz 1 genannten Personenkreis gehört. Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen der Universität.

2. Personen mit Lehr-, Leitungs-, Führungs- und/oder Betreuungsfunktion bzw. Personalverantwortung

Personen mit Lehr-, Leitungs-, Führungs- und/oder Betreuungsfunktion bzw. Personalverantwortung an der Universität Münster haben in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für die Einhaltung dieser Richtlinie Sorge zu tragen, indem sie

¹ Die Freiheitsrechte, die Personen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung schützen sollen, werden zunächst im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Bei Stalking und (sexueller) Gewalt kann zudem das Strafrecht greifen. Daneben definiert das Hochschulgesetz NRW bestimmte Verhaltensweisen Studierender als Ordnungsverstöße. So kann z.B. die erhebliche Beeinträchtigung eines Mitglieds der Universität Münster durch die Anwendung von Gewalt eines Studierenden einen Ordnungsverstoß begründen.

- Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung und Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch, Mobbing und Stalking unverzüglich nachgehen,
- Betroffenen ein erstes Gesprächsangebot unterbreiten und sie auf Ansprechpersonen, Beratungsstellen (vgl. Teil A – Präventionsmaßnahmen und Beratungsmöglichkeiten) und Beschwerdemöglichkeiten aufmerksam machen,
- ggf. angemessene Maßnahmen (vgl. Anhang) zur Abhilfe ergreifen und/oder die Prüfung arbeits- und dienstrechtlicher Maßnahmen einleiten,
- bei Verdacht auf Vorliegen eines Ordnungsverstoßes durch eine*n Studierende*n auf die Möglichkeit eines Verfahrens zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen auf der Grundlage der entsprechenden Ordnung zur Regelung des Verfahrens zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen bei Ordnungsverstößen durch Studierende an der Universität Münster (*Ordnungsverfahrensordnung*) in der jeweils geltenden Fassung aufmerksam machen.

3. Rechte betroffener Personen

Mitglieder und Angehörige der Universität sowie weitere nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebundene an der oder für die Universität tätige Menschen (z. B. Stipendiatinnen und Stipendiaten, Lehrbeauftragte oder Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler), die sich diskriminiert oder belästigt fühlen oder Opfer von Gewalt, Machtmissbrauch, Mobbing oder Stalking am Arbeitsplatz oder im Studienkontext wurden (im weiteren: Betroffene), haben die Möglichkeit, sich durch verschiedene Stellen vertraulich beraten zu lassen (vgl. Teil A – Präventionsmaßnahmen und Beratungsmöglichkeiten) und/oder sich zu beschweren.

Betroffene sind berechtigt, auch ohne vorheriges Erst- oder Beratungsgespräch, selbst oder in Vertretung durch Dritte formlos Beschwerde zu erheben. Beschäftigte müssen den Dienstweg dabei nicht einhalten und dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer*innen sowie Zeug*innen.

Bei Verdacht auf Vorliegen eines Ordnungsverstoßes durch eine*n Studierende*n besteht außerdem die Möglichkeit der Einleitung eines Verfahrens zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen vor dem Ordnungsausschuss auf der Grundlage der *Ordnungsverfahrensordnung*.

4. Beschwerdeverfahren

Eine Beschwerde kann frist- und formlos an die u. a. Beschwerdestellen gerichtet werden. Bei Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen oder Entschädigungen nach dem AGG sind die Fristen des AGG zu beachten. Nach Eingang einer Beschwerde ist es Aufgabe der Beschwerdestellen zu prüfen, ob ein Verstoß gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot nach AGG bzw. gegen die Inhalte dieser Richtlinie vorliegt.

Für Studierende:

- die Antidiskriminierungsstelle für Studierende

Für Beschäftigte:

- die Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (interner Link) im Compliance Office,
- für Beschäftigte der Medizinischen Fakultät die Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Geschäftsbereich Personal und Recht des UKM.

Alle weiteren Personen können Hinweise auf Fehlverhalten von unter Punkt 1 genannten Personen an die interne Meldestelle der Universität Münster im Compliance Office richten.

Die Beschwerdestellen arbeiten vertraulich. Die Identität der Beschwerdeführenden wird in einem Beschwerdeverfahren gegenüber Dritten nur genannt, wenn dies zur Sachverhaltsaufklärung zwingend erforderlich ist und das Einverständnis hierfür vorliegt. Anonymität kann in der Regel jedoch nicht gewährt werden, da die Beschwerdestellen alle beteiligten Parteien anhören müssen, um neutral den Sachverhalt zu ermitteln.

Eine Beschwerde kann zu jedem Zeitpunkt im Verfahren zurückgenommen werden. Dies führt jedoch nicht in allen Fällen automatisch zur Einstellung des Verfahrens. Wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass über den Einzelfall hinausgehend strukturelle Gründe für ein Fehlverhalten vorliegen oder Wiederholungsgefahr droht, kann die Universität dazu verpflichtet sein, den Sachverhalt aufzuklären und erforderliche Maßnahmen einzuleiten.

Die Beschwerdestellen sprechen nach Abschluss der Prüfung Empfehlungen für geeignete organisatorische und begleitende Maßnahmen aus und leiten notwendigenfalls weitere Schritte, wie die Prüfung arbeits- und dienstrechtlicher Konsequenzen ein oder informieren bei Verdacht auf Vorliegen eines Ordnungsverstoßes durch eine*n Studierende*n die*den Vorsitzende*n des Ordnungsausschusses.

5. Mögliche Maßnahmen und Sanktionen

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie werden die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des*der Beschwerdegegner*in ab.

Wenn im Streitfall eine Partei Indizien vorbringt, die eine Benachteiligung nach AGG vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, je nach Schwere der Tat unterschiedliche Maßnahmen und Sanktionen in Betracht.

Gegenüber Beschäftigten zum Beispiel:

Allgemeine Maßnahmen

- mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung zur Verhaltensänderung,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen,
- Einschränkung oder Entzug von Berechtigungen,
- Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin.

Arbeits-/Disziplinarrechtliche Maßnahmen

- schriftliche Abmahnung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Kündigung.

Gegenüber Studierenden zum Beispiel:

- der Ausspruch einer Rüge,
- die Androhung der Exmatrikulation,
- der Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
- der Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
- die Exmatrikulation (Frist von bis zu zwei Jahren zur erneuten Einschreibung),
- Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin.

Gegenüber anderen Personengruppen zum Beispiel:

- mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung zur Verhaltensänderung,
- Widerruf von Befugnissen,
- Entzug eines Lehrauftrags,
- (Androhung eines) Hausverbot(s),
- (Androhung der) Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses,
- Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin.

6. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Münster veröffentlicht. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vereinbarung Partnerschaftliches Verhalten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 30.07.2013 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Münster vom 10.12.2025.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Münster, den 09.01.2026

Der Rektor

Prof. Dr. Johannes W e s s e l s

Anhang

Begriffsbestimmungen

Die nachfolgenden Begriffsbestimmungen (in alphabetischer Reihenfolge) sind an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung angelehnt und ergänzen diese. Die Aufzählung ist nicht abschließend, sondern dient der besseren Beschreibung von abzulehnenden Verhaltensweisen, die unter diese Richtlinie fallen.

Erfasst werden alle Handlungen, die zu einer unmittelbaren oder mittelbaren **ungerechtfertigten Ungleichbehandlung** wegen rassistischer, antisemitischer, ethnisierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, des Familienstandes, familiärer Verpflichtungen, der sozialen Herkunft, des sozialen Status oder Aussehens führen (vgl. § 7 AGG). Was als Belästigung oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt sein. Bei der Prüfung einer Beschwerde wird festgestellt, ob aus objektiver Sicht eine überwiegende Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass eine ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund einer der genannten Merkmale erfolgt ist.

- (1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines oben genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in (1) genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine **Belästigung** liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen dafür sorgen, die Würde der betreffenden Person zu verletzen und ein von Anfeindungen gekennzeichnetes Arbeitsklima zu schaffen. Derartiges Verhalten ist als sexuelle Belästigung zu definieren, wenn die Belästigung aufgrund sexueller Motive erfolgt. In diesen Fällen ist bereits eine einzelne Handlung ausreichend, da der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre besonders schwerwiegend ist.
- (4) **Gewalt am Arbeitsplatz/im Studium** bezeichnet jede Art von inakzeptablen Verhaltensweisen, Praktiken oder deren Androhung, die darauf abzielen, körperlichen, physischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Zwang auszuüben, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden.
- (5) Unter **Mobbing** ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden.
- (6) **Machtmissbrauch** wird als das Ausnutzen einer (ggf. nur gefühlten) Machtposition verstanden, um anderen Personen – über welche man Macht ausüben kann – zu schaden, sie zu

Anhang

schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder Dritten persönliche Vorteile zu verschaffen.

- (7) Die **Anweisung zur Benachteiligung** einer Person aus einem in (1) genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in (1) genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.
- (8) **Stalking** im deutschen Recht auch „Nachstellung“ bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen oder Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht werden (vgl. § 238 StGB).