

# ANTIDISKRIMINERUNGSRICHTLINIE DER PHILOSOPHISCHEN FAKULTÄT

Stand: 24. Juni 2024

## Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung .....	3
II.	Spektrum diskriminierender Handlungen .....	4
	Formen der Diskriminierung .....	4
	Altersdiskriminierung (Ageismus) .....	4
	Diskriminierung aufgrund ethnischer und / oder nationaler Herkunft .....	5
	Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en .....	5
	Geschlechtsspezifische Diskriminierung .....	5
	Diskriminierung von Mitgliedern der LGBTQIA+ Gemeinschaft .....	6
	Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit .....	6
	Ableismus (Abwertung, Diskriminierung, Marginalisierung von Menschen mit Behinderung oder chronisch Kranken aufgrund ihrer Fähigkeiten) .....	7
	Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft) .....	7
	Sexualisierte Belästigung .....	7
	Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung .....	9
	Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten der Fakultät .....	9
	Sprachgebrauch .....	9
	Antidiskriminierung bei Einstellungs- und Auswahlverfahren .....	10
III.	Strukturen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) .....	10
IV.	Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung .....	11
	Anhang I: Förmliche Beschwerde wegen Diskriminierung (formelles Verfahren) .....	13

# I. Einleitung

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

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

Zu den Zielen dieser Antidiskriminierungsrichtlinie gehört es, die Zuständigkeiten der Fakultätsmitglieder beim Umgang mit Beschwerden über diskriminierendes Verhalten festzulegen, Verfahren für den Umgang mit verschiedenen Formen von sexualisierter Belästigung, Mobbing und Diskriminierung auszuarbeiten, sowie die rechtlichen Möglichkeiten der Universität Bonn und der Fakultät klarzustellen, Verstöße zu ahnden und entsprechende Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen. Darüber hinaus werden verschiedene Formen der Unterstützung und verfahrensrechtliche Maßnahmen angegeben, die von Diskriminierung Betroffenen zur Verfügung stehen. Zu diesen Maßnahmen zählen informelle (z.B. Beratung, psychosoziale Beratung oder Mediation) ebenso wie formelle Verfahren wie beispielsweise das Einleiten einer Beschwerde bei der Universität Bonn, eine vertrauliche Untersuchung der Vorfälle und – abhängig von der Schwere des Fehlverhaltens – ggf. disziplinarische Maßnahmen.<sup>3</sup>

Diese Richtlinie wird von allen Beschäftigten (in Wissenschaft und Verwaltung), Auszubildenden und allen Studierenden sowie Professurvertretungen und Lehrbeauftragten der Fakultät getragen. Sie gilt auch für externe Personen, wie zum Beispiel Gäste, Stipendiat\*innen, sowie für Personen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, sofern diese im Aufgabenbereich der Fakultät tätig werden.

Diese Richtlinie wird auf der Fakultätswebseite DEI (Diversity, Equity & Inclusion) in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

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

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

<sup>3</sup> Die möglichen Schritte werden im Schaubild auf S.12 erläutert.

## II. Spektrum diskriminierender Handlungen

### Formen der Diskriminierung

Als Diskriminierung definiert die Philosophische Fakultät Ungleichbehandlung, bewusste oder unbewusste Herabsetzung, Geringschätzung, gewalttätige Handlungen, Mobbing, und den expliziten oder impliziten Ausschluss von Arbeits-, Bildungs-, Entscheidungs- und Feedback-Prozessen aufgrund einer oder mehrerer (*Mehrfachdiskriminierung*) tatsächlicher oder zugeschriebener, in der Charta der Vielfalt aufgeführter gruppenspezifischer und individueller Differenzierungsmerkmale. Die Fakultät achtet sowohl die Gedankenfreiheit als auch die Wahrung der Privatsphäre und spricht sich dezidiert dafür aus, dass jeder Person das Recht auf freie Lebensgestaltung zu gewährleisten ist.

Die vollständige Inklusion aller beruht auf der Akzeptanz ihrer vielfältigen Eigenschaften, Erfahrungen und Bedürfnisse sowie auf deren Berücksichtigung in den Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeldern der Fakultät. Inklusion und Gleichbehandlung erfordern insbesondere Anstrengungen bei der Unterstützung von Personengruppen, die von zusätzlichen Herausforderungen oder einem höheren statistischen Ausgrenzungsrisiko betroffen sind. Dies ist durch die Erfassung von Teilhabe einerseits und das Erkennen und Beseitigen von Hindernissen andererseits sowie das Ergreifen von Maßnahmen zur aktiven Förderung von Teilhabe, Aufstieg und Leistung<sup>4</sup> zu erreichen.

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

- Lebensalter
- Ethnische oder nationale Herkunft
- Geschlecht und Geschlechtsidentität (engl. sex and gender), dazu zählen auch Schwangerschaft, Elternschaft, und/oder familiäre Verpflichtungen
- Religionszugehörigkeit und Weltanschauung
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft

4

Die Fakultät hat diesen Dimensionen zusätzlich die Kategorie "rassistische Zuschreibung/en" hinzugefügt. Die mit den jeweiligen Dimensionen verbundenen Diskriminierungen werden wie folgt definiert:

### Altersdiskriminierung (Ageismus)

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

---

<sup>4</sup> Beispiele für Maßnahmen zur aktiven Förderung: [A Guide for ensuring inclusion and equity in education - UNESCO Digital Library](#)

## Diskriminierung aufgrund ethnischer und / oder nationaler Herkunft

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

- Verbreiten von Stereotypen
- Verwendung abwertender Begriffe für Angehörige einer bestimmten Ethnie oder Nationalität in Forschung, Lehre oder im täglichen Miteinander an der Fakultät
- Abwertung der Leistungen oder Fähigkeiten von Angehörigen einer bestimmten Ethnie oder Nationalität aufgrund von vorgefassten Annahmen, die sich aus der Wahrnehmung dieser ethnischen oder nationalen Identität ergeben
- Ausschluss Angehöriger einer bestimmten Ethnie oder Nationalität von sozialen Interaktionen
- Gewalttaten oder Übergriffe

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

## Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en

5

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen, die auf der Annahme beruhen, dass rassifizierte Merkmale wie z.B. die Hautfarbe (biologische Merkmale) oder Fähigkeiten und Eigenschaften (soziale/kulturelle Merkmale) mit einer angeborenen Überlegenheit oder Unterlegenheit verbunden sind.

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung in der – bewussten oder unbewussten – konsequenten Privilegierung bestimmter Gruppen zuungunsten unterprivilegierter Gruppen aufgrund rassistischer Zuschreibungen bestehen („systematischer Rassismus“<sup>5</sup>). Auch hier ist die Fakultät bestrebt, strukturelle und systematische Formen diskriminierender Praktiken zu identifizieren und aktiv zu korrigieren.

## Geschlechtsspezifische Diskriminierung

Geschlecht und Geschlechterrollen sind soziale und kulturelle Konstrukte. Jede Person sollte frei wählen können, wie sie ihre Geschlechtsidentität leben und ausdrücken will, unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Sexismus, also Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, wurzelt u. a. in sozialen Strukturen und einer unterstellten Überlegenheit und ist an der Fakultät verboten. Niemand soll sich aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität missachtet, gefährdet oder ausgeschlossen fühlen.

---

<sup>5</sup> Struktureller Rassismus lässt sich im Gegensatz zu institutionellem Rassismus nicht auf einzelne Institutionen zurückführen. Hier geht es um historisch und sozial gewachsene Machtverhältnisse, die tief in den Strukturen, Diskursen oder Bildern einer Gesellschaft verankert sind. [Weiterführende Informationen](#).

Die Fakultät ermutigt alle Mitglieder, das Bewusstsein für eigene unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen (engl. *implicit* oder *unconscious bias*) oder repressive normative Erwartungen über geschlechtskonformes Verhalten zu schärfen.

Die Universität bietet unter anderem psychosoziale Beratungen<sup>6</sup> und gewährleistet zusätzliche Unterstützung durch individuelles Mentoring sowie Schulungen, u.a. für Vertrauenspersonen der Institute der Fakultät<sup>7</sup>, um so Mitglieder in akademischen und nichtakademischen Karrieren zu fördern und die Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen des akademischen Lebens an der Fakultät wie der Universität Bonn zu stärken.

## Diskriminierung von Mitgliedern der LGBTQIA+ Gemeinschaft

Die Fakultät ist sich der zusätzlichen Herausforderungen bewusst, mit denen Personen konfrontiert sind, die der LGBTQIA+-Gemeinschaft angehören (Personen, die lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, nicht-binär, queer, intersexuell und / oder asexuell, agender, aromantisch sind und/oder von der cis-Normativität abweichen).

Um die Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung zu gewährleisten, ist es der Fakultät wichtig, Diskriminierung, Vorurteilen und Gewalt aufgrund von Homo-, Bi- und Transfeindlichkeit entgegenzuwirken.

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung dadurch erfolgen, dass institutionelle Strategien und Praktiken so gestaltet sind, dass sie (bewusst oder unbewusst) bestimmte Gruppen auf Kosten von Personen, die der LGBTQIA+-Gemeinschaft angehören, privilegieren. Uns ist ebenso bewusst, dass die Bekämpfung dieser Formen der Diskriminierung über die Vermeidung diskriminierender Sprache am Arbeitsplatz und in der Forschung hinausgeht. Es geht darum, verschiedene strukturelle und systematische Formen von diskriminierenden Praktiken zu untersuchen und zu identifizieren und sie aktiv zu korrigieren.

6

## Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten, einschließlich der Verbreitung von Stereotypen, sozialer oder institutioneller Ausgrenzung, oder Gewalt gegen Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener religiöser Überzeugungen oder Weltanschauungen<sup>8</sup>.

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

---

<sup>6</sup> <https://www.uni-bonn.de/de/studium/beratung-und-service/psychologische-und-soziale-beratung/psychologische-und-soziale-beratung>

<sup>7</sup> <https://www.philfak.uni-bonn.de/de/fakultaet/diversitaet>

<sup>8</sup> Im Rahmen des deutschen Rechts.

## Ableismus (Abwertung, Diskriminierung, Marginalisierung von Menschen mit Behinderung oder chronisch Kranken aufgrund ihrer Fähigkeiten)

Unter Ableismus versteht man sowohl bewusste als auch unbewusste, gesellschaftlich geprägte Vorstellungen, die den Zustand des Nicht-behindert-Seins als „normal“ zugrunde legen und zugunsten nichtbehinderter Menschen diskriminieren. Dies kann zur Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen führen, die mit der Abwertung ihrer Leistungen und der Einschränkung ihrer Aufstiegs- und Entwicklungschancen einhergeht. Ableismus führt zu Angeboten und Chancen und ebenso zu Räumlichkeiten, die nur für Menschen ohne Behinderungen zugänglich sind.

Es ist der Fakultät ein Anliegen, ein besseres und erweiterbares Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen zu entwickeln. Wir sind bemüht, Barrieren und Benachteiligungen abzubauen und so möglichst vollumfänglichen Zugang und Teilhabe an den Forschungs-, Arbeits- und Studienangeboten der Fakultät zu ermöglichen. Zugang bezeichnet dabei nicht nur die räumliche Barrieren (z.B. rollstuhlgeeignete Rampen oder Aufzüge), sondern auch Barrieren (wie fehlende Rückzugs- und Erholungsräume etc.) aufgrund emotionaler und geistiger Faktoren (z.B. Angstzustände).

## Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft)

7

Die soziale Herkunft hat einen starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitschancen sowie auf den Zugang zu Ressourcen<sup>5</sup>. Klassismus in der Wissenschaft ist ein benachteiligender Faktor, der sich in diskriminierendem oder exkludierendem Verhalten gegen Personen aus nichtakademischen oder einkommensschwachen Haushalten ausdrücken kann. Um Barrieren abzubauen und eine größere Vielfalt an akademischen Perspektiven zu schaffen, bemüht sich die Fakultät, Personen aus benachteiligten sozialen Gruppen durch finanzielle Unterstützung oder Beschäftigungsmöglichkeiten bessere Zugangschancen zu ermöglichen.<sup>9</sup>

## Sexualisierte Belästigung

Die Bekämpfung von sexualisierter Belästigung oder Gewalt und rechtzeitiger und angemessener Schutz bzw. Unterstützung für Betroffene sind Schlüsselfaktoren für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Für eine Definition von **sexualisierter Belästigung** und verwandter Verhaltensweisen im Sinne dieser Richtlinie verweisen wir auf §2 (Begriffsbestimmungen) der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bonn vom 15. Februar 2023<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> Um dem Klassendenken entgegenzuwirken, arbeitet die Universität u.a. mit Vereinen wie [Arbeiterkind.de](https://www.arbeiterkind.de) zusammen. Die Organisation stützt sich auf ein deutschlandweites Netzwerk von Ehrenamtlichen, von denen die meisten als erste in ihrer Familie studieren oder studiert haben. Sie geben ihre Erfahrungen mit Studienwahl, Studienort und Finanzierungsmöglichkeiten an andere weiter und unterstützen Schüler\*innen und Studierende.

<sup>10</sup> Vollversion: [Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6 \(uni-bonn.de\)](https://www.uni-bonn.de/amtliche-bekanntmachungen/53-jahrgang-nr-6) / (English Version): [richtlinie zum schutz vor sexualisierter diskriminierung final en.pdf \(uni-bonn.de\)](https://www.uni-bonn.de/richtlinie-zum-schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung-final-en.pdf)

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie erfassen Handlungen, die eine sexualisierte Belästigung, eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zur Folge haben. Dies schließt strafbare Handlungen sowie auch niederschwellige Handlungen ein, die Betroffene als herabwürdigend empfinden. Eine sexualisierte Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt dabei vor, wenn ein sexuell bestimmtes verbales oder nonverbales Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, was insbesondere der Fall ist, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(2) Zu den Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gehören insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und verbale sexualisierte Belästigung durch übergriffige, sexuell aufgeladene Kommentare (beispielsweise in Form von anzüglichen Witzen und Kommentaren, Bemerkungen über das Aussehen oder die Verwendung ungewollter Kosenamen),
- unangemessene Fragen zur Privat- oder Intimsphäre,
- belästigendes Anstarren oder Nachpfeifen,
- unangebrachte körperliche Nähe sowie unerwünschte Berührungen, auch wenn diese scheinbar zufällig geschehen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Stalking, einschließlich Cyberstalking,
- Kopieren oder Benutzung sexuell herabwürdigender Inhalte auf dienstlichen Geräten und entsprechenden Anwendungen,
- Verbreiten sexistischer Texte und Bilder (z.B. Poster, Kalender, Bildschirmschoner, E-Mailanhänge, Schmierereien, Aufkleber),
- sexualisierte Aufnahme rituale an der Universität (z.B. sogenannte Kleiderketten mit Entblößung),
- Werbung für Veranstaltungen mittels sexistischer Inhalte,
- unbefugtes Fotografieren oder Filmen von Intimbereichen wie beispielsweise Upskirting (unbefugte Bildaufnahme unter den Rock einer Person) oder Downblousing (unbefugte Bildaufnahme in den Ausschnitt einer Person) oder Deepfakes sowie die unautorisierte Verbreitung entsprechender Aufnahmen,
- sexualisierte Belästigung in Form einer ungewollten, sexuell bestimmten körperlichen Berührung, beispielsweise aufgedrängte Küsse oder Berührungen der körperlichen Intimsphäre,
- Verbreitung strafrechtlich relevanter pornographischer Inhalte,
- sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Der sexualisierte Charakter einer Handlung kann sich auch aus den Umständen des Einzelfalls ergeben.

(3) Auch an Universitäten – sei es inner- oder außerhalb des Universitätsgeländes – stehen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt häufig im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien. Als besonders schwerwiegend gelten sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.



## Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung

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

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

Die Fakultät spricht sich explizit gegen Mobbing und Cybermobbing, verbale Angriffe und Verleumdung aus. Betroffene können diskriminierende Handlungen unverzüglich über die in Abschnitt III dieser Richtlinie beschriebenen Anlaufstellen melden.

## Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten der Fakultät

Die Fakultät wird bei der Gestaltung oder Schaffung künftiger räumlicher und technischer Bedingungen ihre Verpflichtung zur Förderung der Grundsätze der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sowie der Sicherheit der Mitglieder berücksichtigen, um die Zugänglichkeit und Unterstützung für alle Personen, die dies benötigen, zu gewährleisten und Angst- und Gefahrenbereiche auf ihrem Gelände zu beseitigen.

## Sprachgebrauch

Die Fakultät weiß um die wichtige Rolle des Sprachgebrauchs bei der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion im Rahmen von Forschungspublikationen, in der Lehre und in der alltäglichen Kommunikation. Unser Bemühen um die Schaffung eines Bewusstseins für epistemische Abhängigkeiten, die aus sprachlichen Abhängigkeiten erwachsen, wurzelt in der engen Verbindung, die wir zwischen Sprachgebrauch und Machtstrukturen sehen. Zur Vermeidung diskriminierendes Verhaltens gehört daher auch die sorgfältige Reflexion über Sprachgebrauch und Terminologie, die in verschiedenen Situationen und Umfeldern Anwendung finden. Die Institute und das Dekanat der Fakultät verschreiben sich einem diversitätssensiblen Sprachgebrauch. Entsprechende Leitfäden, in denen Vorschläge für Formulierungen aufgeführt sind, können auf den Webseiten der jeweiligen Institute, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder der Stabstelle für Chancengerechtigkeit und Diversität abgerufen werden.

## Antidiskriminierung bei Einstellungs- und Auswahlverfahren

Die Diversität unserer Fakultätsmitglieder stellt auf allen Organisationsebenen einen Schlüsselfaktor für anhaltenden Erfolg und Produktivität dar. Wir sind daher der Implementierung vorurteilsfreier Einstellungs- und Bewerbungsverfahren gleichermaßen für Mitarbeitende wie auch für Studierende verpflichtet. Unser oberstes Anliegen ist es, ein vielfältiges und integratives Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen, das alle Formen der Diskriminierung beseitigt. Dies gilt für:

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

In der Praxis bedeutet dies:

- Diversitätsorientierung bei Einstellungs- und studentischen Bewerbungsverfahren, beispielsweise bei der Erstellung von Ausschreibungen, Stellenbeschreibungen oder Werbung, und der Auswertung und Auswahl von Bewerbungen. Zur Förderung der Diversität sollten Stellen- bzw. Studienprofile an die jeweils benötigten Kompetenzen angepasst und die Anzeigen bzw. Ausschreibungen auf barrierefreien Plattformen veröffentlicht werden.
- Berücksichtigung von Diversität bei der Zusammensetzung von Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen
- Regelmäßige Schulungen zu *Unconscious Bias* (Unbewusste Voreingenommenheit) und angemessenen Interviewfragen für Teilnehmende an Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen

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

Der Kampf gegen Diskriminierung ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitglieder der Fakultät. Die folgenden DEI-Strukturen bzw. Beauftragten spielen eine führende Rolle bei der Koordinierung und Umsetzung dieser Aufgabe:

**Die/Der Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration (DEI-Koordinator\*in)** ist für die Entwicklung und Umsetzung von DEI-Konzepten, -Strategien und -Maßnahmen zuständig. Zu den Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Diversitätsbeauftragten zählen:

- Entwicklung und Optimierung von Antidiskriminierungsstrategien und -verfahren
- Evaluierung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion
- Kommunikation zum Thema DEI sowie die Planung und Durchführung von DEI-Veranstaltungen

**Die Konzeptgruppe Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DEI)** besteht aus allen Statusgruppen der Fakultät und steht allen Mitgliedern offen. Die Sitzungen der Gruppe werden von der Diversitätsbeauftragten koordiniert.

**Die Vertrauenspersonen der Fakultät.** Die Vertrauenspersonen wurden von den Instituten der Fakultät gewählt und besonders geschult. Sie haben sich bereit erklärt, als erste Anlaufstelle für Betroffene von einer der in diesem Dokument beschriebenen Formen von Diskriminierung zu fungieren. Die Mitarbeit ist ehrenamtlich. Zu den Hauptaufgaben von Vertrauenspersonen zählen:

- Vertrauliche Beratung und erste Orientierungshilfe zum Vorgehen bei Beschwerden
- Teilnahme an Schulungen zum Thema Diskriminierung und Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden
- Weiterleitung an entsprechende Beratungsstellen an der Universität

**Die Gleichstellungsbeauftragte** der Philosophischen Fakultät ist neben den offiziellen Hauptaufgaben Mitglied in der Konzeptgruppe DEI.

## IV. Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung

Alle Fakultätsmitglieder werden ermutigt, alle Formen von Diskriminierung oder Gewalt als solche zu erkennen und zu bekämpfen, und die an der Fakultät bzw. an der Universität Bonn intern zur Verfügung stehenden Beschwerde- und Beratungsmechanismen zu nutzen.<sup>11</sup> In akuten Not- oder Bedrohungsfällen können sich Betroffene telefonisch direkt an die Campus Security wenden.<sup>12</sup>

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

Auf der Suche nach erster Unterstützung können sich Betroffene oder Ratsuchende an jede Vertrauensperson, die oder den DEI-Koordinator\*in und jedes Mitglied der DEI-Konzeptgruppe wenden. Eine erste Unterstützung kann beispielsweise die Form einer Beratung annehmen, in der ein Teammitglied je nach Situation über mögliche Maßnahmen informiert. Wenn bei einer Diskriminierungsbeschwerde gegen eine oder mehrere Personen die Anonymität des\*der Betroffenen gewahrt werden soll, so kann dies nur informell durch Mediation erfolgen. Wenn das Einverständnis aller Beteiligten vorliegt, beinhaltet das Mediationsverfahren ein vertrauliches Gespräch mit der Person (den Personen), der (denen) diskriminierendes Verhalten zur Last gelegt wird, mit Unterstützung einer einvernehmlich bestimmten dritten Partei (dem\*der Mediator\*in). Wenn dies gewünscht wird, kann an dem Mediationsgespräch auch der\*die Betroffene teilnehmen.

Von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Mobbing Betroffene können auch eine **formelle Beschwerde** einreichen. Je nach Schwere der Tat kann dies dazu führen, dass Maßnahmen gegen die diskriminierende Person ergriffen werden. Ein formelles Beschwerdeverfahren<sup>9</sup> wird eingeleitet, indem die/der DEI-Koordinator\*in informiert wird. Die/der Beauftragte erstellt ein Beschwerdeprotokoll, das der\*die Beschwerdeführer\*in durchsieht und unterzeichnet. Sodann informiert die Beauftragte die\*den Dekan\*in der Fakultät, damit die Abteilung 1 der Universität Bonn, das Justizariat, informiert werden kann. Das Justizariat untersucht die Beschwerde und leitet entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung und der Schwere der Verstöße erforderliche Maßnahmen. Es steht jeder Person offen, sich direkt an das Justizariat zu wenden und dort eine formelle Beschwerde einzureichen.

<sup>11</sup> Notfallkontakte: Website für Antidiskriminierungsberatungs- und -unterstützungskontakte an der Uni Bonn.

<sup>12</sup> [Notrufnummern - Universität Bonn \(uni-bonn.de\)](https://www.uni-bonn.de)

Sofern die Betroffenen zustimmen, sind im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt alle Personen an der Fakultät mit Lehr-, Aufsichts-, Ausbildungs- und/oder Führungsaufgaben verpflichtet, unverzüglich die Beauftragte für Diversität, Chancengleichheit und Integration der Universität oder eine der in § 5 Absatz (4) oder § 6 Absatz (3) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn (15. Februar 2023<sup>13</sup>) genannten Einrichtungen und Ansprechpersonen zu informieren. Sofern eine sexualisierte Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie festgestellt wird, verpflichtet sich die Universität Bonn, Maßnahmen zu ergreifen (vgl. § 8).

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



Kontaktinformationen zu der\*dem DEI-Koordinator\*in, der Konzeptgruppe DEI und den Vertrauenspersonen sind auf der Webseite des Dekanats (<https://www.philfak.uni-bonn.de/de/fakultaet/diversitaet>) der Fakultät zu finden.

<sup>13</sup> Für alle Arten von diskriminierenden Beschwerden (sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing) gelten die in § 6 (Beschwerde und zuständige Stelle) der "Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt" der Uni Bonn vom 15. Februar 2023 festgelegten formalen Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden. Abschnitt 6 ist auch in Anhang I dieses Dokuments verfügbar.

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

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

(1) Die Beschwerde (formelles Verfahren) kann durch alle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Betroffenen auch ohne vorheriges informelles Verfahren nach § 5 eingeleitet werden, um gegen die entsprechenden Vorfälle vorzugehen.

Richten sich die Vorwürfe gegen an der Universität Bonn eingeschriebene Studierende, so richtet sich das Verfahren zur Verhängung einer Ordnungsmaßnahme nach der gemäß § 51a HG NRW erlassenen Ordnung. In diesem Fall unterrichtet die in Absatz 3 genannte Stelle die nach dieser Ordnung für die Einleitung eines Verfahrens zuständige Stelle.

(2) Die Beschwerde dient der Information der Universität Bonn mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhalts.

(3) Die Beschwerde wird durch Darlegung des Sachverhalts gegenüber der Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz (AGG-Beschwerdestelle) eröffnet. Die Beschwerde erfolgt schriftlich oder wird im Rahmen eines Gesprächs protokolliert. Wird ein Protokoll erstellt, ist dieses von der betroffenen Person zu unterzeichnen. Sie muss eine genaue Beschreibung der als belästigend bzw. diskriminierend empfundenen Vorfälle enthalten. Zeuginnen\*Zeugen und gegebenenfalls vorhandene Beweise, wie E-Mails oder Nachrichten über Messenger-Dienste, sollten ebenfalls dokumentiert werden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde werden Betroffene in einem Beratungsgespräch durch die in Absatz 3 Satz 1 genannte Stelle über das weitere Verfahren aufgeklärt und zu den Vorfällen persönlich befragt. Der wesentliche Inhalt des Gesprächs wird in einem Protokoll schriftlich festgehalten.

(5) Die\*Der Beschuldigte wird durch die in Absatz 3 genannte Stelle über die gegen sie erhobenen Vorwürfe unterrichtet. Ihr\*Ihm wird Gelegenheit gegeben, sich schriftlich zu äußern. Zusätzlich kann sie\*er in einem persönlichen Gespräch mit der in Absatz 3 genannten Stelle zu den erhobenen Vorwürfen befragt werden. Die beschuldigte Person hat die Möglichkeit, sich an ihre Interessenvertretung zu wenden und externe Unterstützung hinzuziehen und wird darüber vorab informiert.

(6) Nach Würdigung der Vorfälle und aller Aussagen und Stellungnahmen, teilt die in Absatz 3 genannte Stelle die entsprechende Einschätzung nebst einer Empfehlung für ggf. zu ergreifende Maßnahmen der\*dem Dienstvorgesetzten bzw. der personalverantwortlichen Stelle der beschuldigten Person mit. Diese\*Dieser entscheidet dann, ob und ggfs. welche Maßnahmen (§ 8) gegenüber der beschuldigten Person, zur Verhinderung von Wiederholungen und zum Schutz der Betroffenen unter Einbeziehung der hierfür erforderlichen Verwaltungsbereiche sowie der verantwortlichen Leitungsperson aus den jeweiligen Arbeits- und Studienbereiche ergriffen werden. Die Betroffenen können keine Maßnahmen seitens der Universität Bonn fordern oder solche Maßnahmen verhindern. In Einzelfällen kann die\*der Dienstvorgesetzte nach Unterrichtung durch die in Absatz 3 genannte Stelle auch vor Kenntnis der Stellungnahme der beschuldigten Person Sofortmaßnahmen ergreifen.

(7) Nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung werden sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person zeitnah über das Ergebnis der Prüfung und etwaige eingeleitete Maßnahmen informiert.