



Ein Handlungsleitfaden **Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Informationen unter
www.ph-heidelberg.de/sexuelle-belaestigung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Definition sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt	4
Formen sexualisierter Belästigung	5
Handlungsempfehlungen für Betroffene	7
Übersicht für Betroffene	7
Übersicht für Vorgesetzte	9
Handlungsschema: Vorgehen in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt	10
Beratungsstellen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg	12
Externe Beratungsstellen	13
Weiterführende Informationen	14

Anlage

- Satzung zum Schutz von Studierenden und Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Auszug

Vorwort

Sexualisierte Belästigung und Gewalt stellen einen massiven Eingriff in die Selbstbestimmung der Betroffenen dar. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg stellt sich diesem Thema aktiv und schafft einen Raum, in dem alle Hochschulangehörigen ohne Angst vor Belästigung oder Gewalt arbeiten und studieren können. Der Schutz von Betroffenen hat für die Hochschule oberste Priorität: Sexualisierte Belästigungen und Gewaltnwendungen werden an unserer Hochschule nicht geduldet.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verfolgt eine Kommunikation der Achtsamkeit, der Fairness und der Wertschätzung im Umgang miteinander. Dies gilt auch und in besonderer Weise bei Konflikten und Auseinandersetzungen. Die Hochschule vertritt daher eine Kultur des Hinsehens, in der alle Angehörigen, insbesondere aber die Vorgesetzten, Betroffene sexualisierter Belästigung oder Gewalterfahrung unterstützen und schützen.

Die vom Senat verabschiedete Satzung zum Schutz von Studierenden und Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bietet dafür die rechtliche und formale Grundlage. Begrifflichkeiten werden geklärt und konkrete Handlungsschritte aufgezeigt, damit alle Beteiligten Handlungssicherheit gewinnen und alle Betroffenen den notwendigen Schutz erhalten. Der vorliegende Leitfaden basiert auf dieser Satzung und komplettiert diese mit Beispielen und Handlungsempfehlungen.

Prof. Dr. Hans-Werner Huneke

Rektor

Claudia Schmidt

Ansprechpartnerin in Fällen sexueller Belästigung

Dr. Frauke Janz

Gleichstellungsbeauftragte

Stephanie Wiese-Heß

Kanzlerin

Dr. Andreas Schnirch

Ansprechpartner in Fällen sexueller Belästigung

Anke-Martina Zuber

Beauftragte für Chancengleichheit

Definition sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt stellen massive Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar. Deren Perspektive steht beim Umgang mit sexualisierten Übergriffen stets im Zentrum. Sobald jemand eine Handlung, ein Verhalten oder eine Bemerkung mit sexuellen Konnotationen als „unerwünscht“ empfindet, liegt eine sexualisierte Belästigung vor.

Die Satzung zum Schutz von Studierenden und Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg unterscheidet zwischen sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt:

- **Sexualisierte Gewalt** umfasst besonders schwerwiegende Übergriffe wie Vergewaltigung und sexuelle Nötigung (§ 177 StGB). Diese müssen bei Bekanntwerden von der Hochschulleitung in einem formellen Verfahren verfolgt werden.
- Fälle **sexualisierter Belästigung** (weitere Ausführungen auf der nächsten Seite) können je nach Wunsch der betroffenen Person informell und möglichst unter der Wahrung der Anonymität aller Beteiligten geklärt und beigelegt werden.

Die Satzung und der vorliegende Leitfaden basieren auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses

hat zum Ziel, jegliche Benachteiligung u.a. aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität einer Person zu verhindern oder zu beseitigen (§1). § 3 Abs. 4 definiert den Begriff ‚sexuelle Belästigung‘ als *„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, [...].“*

Dieses Verhalten benachteiligt eine Person dann, wenn es *„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.“*

Der Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wird in der Satzung geregelt und hier übersichtlich dargestellt.

Formen sexualisierter Belästigung

- Sexualisierte Belästigung „passiert nicht einfach“, sondern wird von belästigenden Personen bewusst eingesetzt, um Machtverhältnisse durchzusetzen oder zu verschieben.
- Sexualisierte Belästigung und Gewalt betrifft Menschen aller Geschlechter, wenn auch Frauen in einem viel höheren Maße. Wir verwenden in den Beispielen daher sowohl männliche als auch weibliche Sprachformen.
- Sexualisierte Belästigung bezieht sich auf alle Formen der Belästigung, die sexualisiert, d.h. mit sexuellen Inhalten und Konnotationen aufgeladen werden.

Besonders schwerwiegend ist sexualisierte Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird. Dies gilt in allen Über- und Unterordnungsverhältnissen, z. B. für den Professor, der seine Studentin im Bademantel zu Hause empfängt. In diesem Zusammenhang sind auch Situationen zu nennen, in denen sich jemand persönliche oder berufliche Vorteile durch eine sexualisierte Annäherung verspricht.

Immer geht es zentral um den Eindruck, der bei der betroffenen Person entsteht. Wenn sich diese Person unwohl fühlt, sollte sie explizit darauf hinweisen, auch wenn die Dozentin „nur“ freundlich sein wollte. Insbesondere zwischen Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen sind Abhängigkeiten an-

fällig für Machtmissbrauch, so dass hier besonders achtsam agiert werden sollte.



Nein heißt nein!

Beispiele für sexualisierte Belästigung

- unerwünschtes Berühren
- anzügliche Bemerkungen
- wiederholte unerwünschte Komplimente, v.a. bzgl. physischer Aspekte der Person
- obszöne Witze und Sprüche
- aufdringliche sexualisierte Angebote
- das Aufhängen und Herumzeigen von Bild- und Filmmaterial mit wenig oder gar nicht bekleideten Personen oder sexuellem Inhalt
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen



Belästigung fängt da an, wo die Grenzen und das implizite oder explizite „Nein“ der anderen Person nicht respektiert werden.

Sexualisierte Belästigung ist kein Missverständnis und hat auch nichts mit Überempfindlichkeiten zu tun, sondern ist ein Übergriff.

Wenn mein Gegenüber sich von meinem Verhalten, meinen Witzen oder meinen E-Mails belästigt fühlt, höre ich selbstverständlich damit auf, ansonsten habe ich die Grenze zur sexualisierten Belästigung überschritten.

Handlungsempfehlungen für Betroffene

Sexualisierte Belästigung und Gewalt haben für die Betroffenen weitreichende Auswirkungen. Sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit können gestört, Leistungsfähigkeit und Motivation in Studium, Beruf und Privatleben schwerwiegend beeinträchtigt werden.

In jedem Fall ist es wichtig, dass Sie als betroffene Person das Empfundene ernst nehmen und sich vor allem nicht die Schuld an dem Vorgefallenen geben.

In den meisten Fällen ist eine direkte, klarstellende Reaktion am erfolgreichsten: Betroffene sollten in der Situation ihrem Gegenüber die Grenzen deutlich aufzeigen. Ein laut ausgesprochenes „Nein“, etwa mit Formulierungen wie „Dieser Spruch ging mir jetzt aber zu weit“ oder „Fassen Sie mich nicht an“ kann der Situation die Heimlichkeit nehmen.

In der konkreten Situation reagieren Betroffene jedoch selten so eindeutig und bleiben oft irritiert und sprachlos zurück. Oft kommt es im Nachhinein zu Selbstvorwürfen, sich nicht zur Wehr gesetzt zu haben, oder das Vorgefallene wird gedanklich bagatellisiert, z. B. durch Rationalisierungen wie „Da war ja eigentlich gar nichts Schlimmes dabei“ oder „Das habe ich mir eh nur eingebildet.“

Wie Sie anschließend mit der sexualisierten Belästigung oder auch der Gewalttat umgehen, ist mindestens genauso wichtig, wie Ihre Handlungen in der Situation selbst. Sprechen Sie mit Freundinnen bzw. Freunden oder anderen Vertrauenspersonen, dokumentieren Sie den Vorfall und heben Sie mögliche Beweise auf.

Wenn Sie bereit dazu sind, suchen Sie Beratung bei einer der offiziellen Anlaufstellen. Sie können alleine oder gemeinsam mit einer Vertrauensperson in die Beratung kommen. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg stehen Ihnen verschiedene Stellen, wie die Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung oder das Gleichstellungsbüro, zur Seite.

Sie bestimmen, mit wem Sie wann sprechen und wie anonym Sie dabei sein möchten!

Idealerweise ist das Ergebnis eines ersten Beratungsgesprächs, dass Sie einen Weg finden, die belästigende Person mit ihrem Fehlverhalten zu konfrontieren und damit zukünftige Belästigungen ausschließen. Ggf. können personalrechtliche, im Extremfall auch strafrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Aber selbst wenn Sie diesen Schritt nicht gehen wollen,

möchten wir Sie darin bestärken, sich möglichst – ob offen oder anonym – an eine unserer hochschuleigenen Beratungspersonen zu wenden. Dann können wir Sie einerseits dabei unterstützen, mit dem Vorgefallenen umzugehen, andererseits wissen wir auch Bescheid und können entsprechend informiert vorgehen, falls sich ähnliche Vorfälle ereignen.



*Sprechen Sie
darüber!*

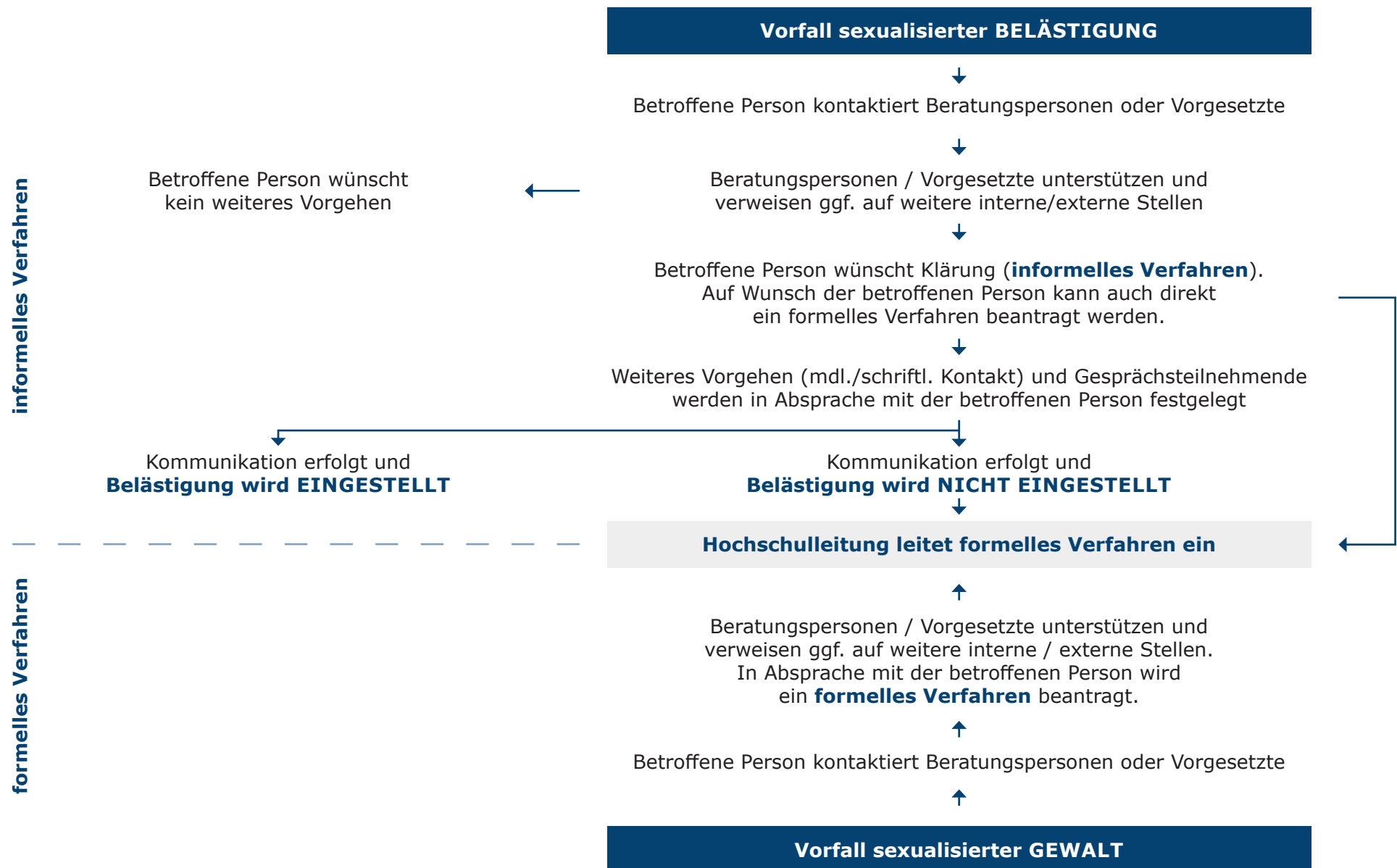
Übersicht für Betroffene

- Machen Sie der Person gegenüber deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist und weisen Sie sie darauf hin, dass Sie sich (bei einer Wiederholung) beschweren werden.
- Sprechen Sie mit Freundinnen bzw. Freunden oder anderen Vertrauenspersonen.
- Dokumentieren Sie den Vorfall (Datum, Name, Ort, Hergang des Vorfalls, Zeugen).
- Bewahren Sie mögliche Beweise auf (z. B. E-Mails).
- Beschweren Sie sich (s. Handlungsschema auf Seite 10).
- Zu jedem Zeitpunkt: Wenden Sie sich mit Ihren Fragen an eine der weiter unten aufgeführten Personen bzw. Beratungsstellen.
- Zur Wahrung der Anonymität der beteiligten Personen ist bei Fällen sexualisierter Belästigung ein informelles Verfahren zur Klärung des Sachverhalts möglich.

Übersicht für Vorgesetzte

- Schaffen Sie aktiv die Voraussetzungen für ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld. Sie sind dafür verantwortlich, dass in Ihrem Aufgabenbereich die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert werden und sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.
- Nutzen Sie auch die Möglichkeiten der vertraulichen Beratung bei einer der Ansprechpersonen.
- Wenn die betroffene Person Sie als Ansprechperson auswählt, laden Sie zu einem Gespräch ein. Dies sollte an einem sicheren Ort in einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre erfolgen. Fragen Sie die betroffene Person vor dem Gespräch, ob sie eine Vertrauensperson hinzuziehen möchte.
 - Klären Sie, ob eine unmittelbare Gefährdung besteht.
 - Lassen Sie sich den Vorgang in Ruhe schildern und bewerten Sie nicht.
 - Klären Sie, ob es Zeugen gibt und besprechen Sie das weitere Vorgehen.
 - Wird ein formelles oder informelles Verfahren angestrebt?
Im informellen Verfahren bestimmt die betroffene Person das weitere Vorgehen (klärendes Gespräch mit oder ohne eigene Beteiligung bzw. mit oder ohne weitere Vertrauenspersonen, Klärung per Brief etc.). Wenden Sie sich ggf. zur Einleitung eines formellen Verfahrens an die Hochschulleitung.
- Dokumentieren Sie das Gespräch.
- Bleiben Sie mit der betroffenen Person in Kontakt und informieren Sie sie über den aktuellen Sachstand.

Handlungsschema: Vorgehen in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt



Formelles Verfahren:

- Die Hochschulleitung ergreift unmittelbar Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person, sofern diese das wünscht.
- Die Hochschulleitung oder eine von ihr beauftragte Person hört sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person an, um den Sachverhalt zu klären.
- Die Hochschulleitung bemüht sich, der betroffenen Person juristischen und psychologischen Beistand zukommen zu lassen.
- Ggf. ergreift die Hochschulleitung Maßnahmen zur Beendigung und Sanktionierung des übergriffigen Verhaltens. Diese können von schriftlicher oder mündlicher Ermahnung bis zu Exmatrikulation/Beendigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtlichen Konsequenzen reichen. In jedem Fall wird ein Abschlussbericht verfasst, in dem der letzte Erkenntnisstand über den Vorfall festgehalten wird.

Wichtig:

Betroffene Person und beschuldigte Person können sich in den Verfahren vertreten lassen oder eine Vertrauensperson zu Gesprächen mitnehmen.

Beratungsstellen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner bei sexueller Belästigung

Claudia Schmidt

+49 6221 477-543

claudia.schmidt@vw.ph-heidelberg.de

Raum 152, Altbau

Dr. Andreas Schnirch

+49 6221 477-277

schnirch@ph-heidelberg.de

Raum A.218, Neubau



Weitere Informationen finden Sie unter www.ph-heidelberg.de/sexuelle-belaestigung.

Die Gleichstellungsbeauftragte für Studierende und Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst

Dr. Frauke Janz

+49 6221 477-186

janz@ph-heidelberg.de

Raum 320, Altbau

Dr. Wolfgang Schultz (Gleichstellungsreferent)

+49 6221 477-232

schultz@ph-heidelberg.de

Raum 019, Altbau

Die Beauftragte für Chancengleichheit für Beschäftigte aus Verwaltung und Technik

Anke-Martina Zuber

+49 6221 477-254

zuber@ph-heidelberg.de

Raum B.111, Neubau

Der Personalrat

Die aktuellen Mitglieder des Personalrats finden Sie auf der Homepage unter www.ph-heidelberg.de/personalrat.

Externe Beratungsstellen

Frauen helfen Frauen e.V.

+49 6221-705605

Mannheimer Straße 228, 69123 Heidelberg

www.fhf-heidelberg.de

Frauen- und Mädchennotruf e.V.

+49 6221-183643

Bergheimer Straße 136, 69115 Heidelberg

www.frauennotruf-heidelberg.de

Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg

+49 6221 58-15500

Bergheimer Straße 69, 69115 Heidelberg

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/

[Amt+fuer+Chancengleichheit.html](http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Amt+fuer+Chancengleichheit.html)

Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

+49 8000 116 016

Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe

Frauen gegen Gewalt e.V.

www.frauen-gegen-gewalt.de

Männerbüro Freiburg

+49 761 60066577

Talstr. 29, 79102 Freiburg

www.maennerbuero-freiburg.de

Weiterführende Informationen

Feltes, Thomas; List, Katrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne (2012):

Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime.

Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011.

Hg. v. d. Europäischen Kommission. EU-Programm "Prevention of and Fight against Crime". Bochum.

Online verfügbar unter http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf

Kocher, Eva; Porsche, Stefanie (2015):

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext. Schutzlücken und Empfehlungen.

Hg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf

Meßmer, Anna-Katharina; Hollsetin, Miriam; Sezgin, Hilal; Bönt, Ralf (2014):

Anmerkungen zur Sexismus-Debatte.

In: Aus Politik und Zeitgeschichte 64 (8), S. 3-16.

Online verfügbar unter https://m.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2014-08_online_0.pdf

Zippel, Kathrin S. (2006):

The Politics of Sexual Harassment. A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany:

Cambridge University Press.

Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511489112>

A N L A G E

Satzung zum Schutz von Studierenden und Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Aufgrund von § 4 Abs. 9 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 13. März 2018 (GBl S. 85) hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Heidelberg am 29.04.2020 gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes nachfolgende Satzung beschlossen:

§ 1 Präambel

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte. Sie stellen darüber hinaus, aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung, eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

Alle Hochschulmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass es nicht zu sexualisierter Belästigung und Gewalt kommt, sie ggf. unterbunden und auf jeden Fall als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitglieder und Angehörigen vor jeglicher Form von sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Gleichzeitig muss gewährleistet sein, dass beschuldigte Personen die Chance zur Verteidigung in einem fairen Verfahren erhalten. Mit der vorliegenden Richtlinie kommt die Hochschule ihrer Verpflichtung nach, Regelungen zum weiteren Verfahren in solchen Fällen zu treffen (§ 4 Abs. 9 LHG).

§ 2 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Sie konkretisiert damit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in der Fassung vom 03. April 2013 und trifft inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis (insbesondere Studierende, Promovierende, Habilitierende, abgeordnete Lehrkräfte, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen und Lehrbeauftragte).

§ 3 Definition und Formen sexualisierter Belästigung und Gewalt

(1) Als Formen sexualisierter Belästigung und Gewalt gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person sexuell herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen.

(2) Als sexualisierte Belästigung werden auch diejenigen Handlungs- und Verhaltensweisen verstanden, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden.

(3) Sexualisierte Belästigung nach dieser Richtlinie sind verbale und/oder körperliche Übergriffe auf die Person.

Hierunter fallen beispielsweise:

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- Unerwünschte Komplimente, Einladungen oder Kontaktaufnahmen mit sexualisiertem Hintergrund etc.
- Entwürdigende Bemerkungen über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexualisiertem Bezug
- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Unerwünschte Berührungen oder andere körperliche Übergriffe
- Unerwünschte Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten

(4) Unter den Begriff „sexualisierte Gewalt“ fallen sexualisierte Nötigung und Vergewaltigung.

(5) Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

§ 4 Vorgehen bei Fällen sexualisierter Belästigung und/oder sexualisierter Gewalt

(1) Personen, die Hinweise auf Vorfälle sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt erhalten, sind verpflichtet, diesen Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines begründeten Verdachts im Einvernehmen mit der betroffenen Person geeignete Maßnahmen zur Klärung

und ggf. Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, die Hinweise an eine geeignete Stelle gem. Abs. 2 innerhalb der Hochschule zu melden.

(2) Von sexualisierter Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben der Ansprechpartnerin/dem Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung gem. § 4 Abs. 9 LHG, der Gleichstellungsbeauftragten oder der Beauftragten für Chancengleichheit, den Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder dem Personalrat z.B. auch die/der jeweilige Vorgesetzte oder Kolleginnen/Kollegen sein.

(3) Das Recht der betroffenen Person, sexualisiert belästigendes Verhalten ohne Beteiligung von Hochschulinstanzen, allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

(4) Die betroffene Person muss fundiert darlegen, welche Tatsachen als sexualisierte Belästigung oder sexualisierter Gewalt wahrgenommen wurden. Erweist sich (ggf. nach weiterer Sachverhaltsklärung) der Verdacht als hinreichend begründet, werden Maßnahmen i.S. dieser Richtlinie getroffen, sofern die betroffene Person mit diesen Maßnahmen sowie dem weiteren Verfahren einverstanden ist. Die betroffene Person wird darauf hingewiesen, dass ohne dieses Einverständnis das Verfahren nicht weiter betrieben werden kann.

(5) Das Einverständnis der betroffenen Person gem. Absatz 4 Satz 2 Halbsatz 2 ist nicht erforderlich in schwerwiegenden Fällen, vor allem, wenn der begründete Verdacht einer Straftat oder die Besorgnis besteht, dass weitere Personen gefährdet sind. In diesen Fällen sind Personen gem. Abs. 1 und 2, die von dem Sachverhalt Kenntnis haben, verpflichtet, den Vorfall der Hochschulleitung zu melden und damit das formelle Verfahren gem. § 7 einzuleiten. Die betroffene Person soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden; ihr wird ein geeigneter Schutz zugesichert.

(6) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Person dürfen nicht öffentlich oder hochschulöffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität sowohl der/des Betroffenen als auch der beschuldigten Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- und Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Der Name der betroffenen Person darf der

beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn die betroffene Person hiermit einverstanden ist.

Falls die betroffene Person mit der Preisgabe ihrer Identität nicht einverstanden ist, dies aber für die von der betroffenen Person gewünschte Sachverhaltsaufklärung oder für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung durch die beschuldigte Person unabdingbar ist, wird das Verfahren nicht weitergeführt.

Alle Beteiligten sind insoweit zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(7) Je nach Schwere des Vorfalls sowie der Wiederholungsgefahr kommen nach Absprache mit der betroffenen Person Maßnahmen im informellen Verfahren (§ 6) oder im formellen Verfahren (§ 7) in Betracht. Die betroffene Person kann das Verfahren jederzeit beenden.

(8) Der betroffenen Person und ihren Vertrauenspersonen dürfen durch die Meldung und Verfolgung von Fällen sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt keine persönlichen und beruflichen Nachteile seitens der Hochschule entstehen. Dies gilt auch dann, wenn sich im Laufe des Verfahrens Verdachtsfälle nicht bestätigen oder nicht nachweisen lassen. Etwas Anderes gilt nur bei vorsätzlichen Falschangaben.

(9) Der Verlauf des informellen und des formellen Verfahrens wird in einer Sachverhaltsakte (elektronisch oder in Papier) dokumentiert. Es wird in jedem Fall eine Abschlussnotiz gefertigt, in der die wesentlichen Ergebnisse der Sachverhaltsaufklärung und ggf. die Maßnahmen festgehalten werden. Die Sachverhaltsakte wird im informellen Verfahren bei der Vertrauensperson gem. § 4 Abs. 2, im formellen Verfahren bei der Personalabteilung geführt. Die Sachverhaltsakte wird nach Ablauf von fünf Jahren vernichtet bzw. gelöscht, sofern innerhalb der fünf Jahre keine weiteren Vorfälle oder der Verdacht solcher Vorfälle aktenkundig werden.

(10) Die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung gem. § 4 Abs. 9 LHG berichtet der Hochschulleitung einmal pro Jahr über die Anzahl der aufgetretenen Fälle sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt.

§ 5 Rechte der beschuldigten Person

(1) Vor der Umsetzung von Maßnahmen i.S. dieser Richtlinie erhält die beschuldigte Person Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wird auf Wunsch der beschuldigten Person in die Sachverhaltsakte aufgenommen.

(2) Die beschuldigte Person hat das Recht, sich zur Unterstützung im informellen oder formellen Verfahren an eine Person ihres Vertrauens zu wenden.

§ 6 Informelles Verfahren

(1) In Fällen sexualisierter Belästigung wird auf Wunsch der betroffenen Person ein informelles Verfahren durchgeführt.

(2) Das informelle Verfahren dient dazu, Fälle sexualisierter Belästigung aufzuklären, ggf. umgehend abzustellen und eine weitgehende Anonymität aller Beteiligten zu wahren.

(3) Maßnahmen im Rahmen des informellen Verfahrens können z.B. sein:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person.
- Persönliches Gespräch einer Person aus der Gruppe der unter § 4 Abs. 2 genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Die betroffene Person muss dabei nicht anwesend sein.
- Anschreiben der/des Betroffenen oder einer Person ihres/seines Vertrauens an die beschuldigte Person.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Zivil-, straf- und/oder dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen bleiben vorbehalten.

(4) Die betroffene Person hat das Recht, sich im Rahmen des informellen Verfahrens durch eine Person gem. § 4 Abs. 2 vertreten zu lassen.

(5) Sofern die sexualisierte Belästigung nach Abschluss des informellen Verfahrens andauert, ist nach Absprache mit der betroffenen Person ein formelles Verfahren einzuleiten.

§ 7 Formelles Verfahren

(1) In Fällen sexualisierter Gewalt, in Fällen sexualisierter Belästigung, die sich durch das informelle Verfahren nicht abstellen lassen, oder in Fällen, in denen die betroffene Person kein informelles Verfahren wünscht, kann ein formelles Verfahren eröffnet werden.

(2) Zur Eröffnung eines formellen Verfahrens wendet sich die betroffene Person oder die Vertrauensperson i.S. § 4 Abs. 2 in Absprache mit der betroffenen Person an die Hochschulleitung.

(3) Das formelle Verfahren wird von der Hochschulleitung geführt. Die Hochschulleitung kann eine interne oder externe Person mit der Verfahrensführung beauftragen.

(4) Bei Eröffnung eines formellen Verfahrens werden umgehend und unabhängig von weiteren Maßnahmen vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchgeführt, wenn diese es wünscht. Die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner nach § 4 Abs. 9 LHG ist frühestmöglich zu informieren, es sei denn die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen.

(5) Die Hochschulleitung oder die von ihr beauftragte Person ermittelt den Sachverhalt des angezeigten Vorfalls. Sie hört sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person an.

(6) Die Pädagogische Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, der betroffenen Person psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

§ 8 Maßnahmen und Sanktionen im Rahmen des formellen Verfahrens

(1) Die Hochschulleitung ergreift - je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person - die geeigneten Maßnahmen, um die sexualisierte Belästigung oder die sexualisierte Gewalt abzustellen und weiteren derartigen Vorfällen präventiv entgegenzuwirken.

(2) Solche Maßnahmen können neben zivil-, straf- und/oder dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen z.B. sein:

- Persönliches Gespräch der Hochschulleitung oder der von ihr beauftragten Person mit der beschuldigten Person
- Anschreiben der Hochschulleitung an die beschuldigte Person mit der Aufforderung, die gerügte Verhaltensweise umgehend abzustellen
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- Bei Studierenden: Ausschluss von einer Lehrveranstaltung, Exmatrikulation
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Bei Externen: Mitteilung des Vorfalls an den/die jeweilige/n Arbeitgeber/in Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

(3) Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Heidelberg, den 29.04.2020

gez. Prof. Dr. Hans-Werner Huneke

Rektor

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Auszug

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 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.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, 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.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.



Gleichstellungsbüro
Pädagogische Hochschule Heidelberg
Keplerstraße 87
D-69120 Heidelberg

Kontakt



www.ph-heidelberg.de/gleichstellung-und-diversitaet



+49 6221 477-232



gleichst@ph-heidelberg.de

Inhalt: Rektorat; Gleichstellungsbüro
Layout: Presse & Kommunikation
Icons: freepik

Stand: September 2020