

Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ein Handlungsleitfaden

**WIR.
SCHAFFEN.
PRÄVENTION.**

Inhaltsverzeichnis

4

Vorwort

5

Sexualisierte Belästigung und Gewalt:
Kein Kavaliersdelikt

8

Belästige ich schon oder flirte ich noch?
Über Grenzen und Eindeutigkeiten

9

Was kann ich tun, wenn ich belästigt werde?
Handlungsempfehlungen für Betroffene

11

Was tut die PH, wenn ich mich melde?
Das Vorgehen in Fällen von sexualisierter
Belästigung und Gewalt

12

Beratungsstellen an der PH SG

13

Externe Beratungsstellen

14

Weiterführende Informationen

15

Rechtliche Grundlagen zum Schutz
vor sexualisierter Belästigung und Gewalt: Richt-
linien der PH SG, Auszug aus dem Landes-
hochschulgesetz und Auszug aus dem Allgemei-
nen Gleichbehandlungsgesetz

Vorwort

Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd verpflichtet sich in ihren Leitgedanken dazu, eine wertschätzende, transparente und diskriminierungsfreie Kommunikations-, Führungs- und Lernkultur zu schaffen. Hierzu gehört unabdingbar das entschiedene Eintreten gegenüber sexualisierter Belästigung und Gewalt gegenüber Personen jeglichen Geschlechts. Alle Hochschulangehörigen sollen ohne Angst vor Belästigung oder Gewalt arbeiten und studieren können. Der Schutz von Betroffenen hat für die Hochschule oberste Priorität: Sexualisierte Belästigungen und Gewaltanwendungen werden an unserer Hochschule nicht geduldet.

Die Hochschule vertritt daher eine Kultur des Hinsehens, in der alle Angehörigen, insbesondere aber die Vorgesetzten, Betroffene sexualisierter Belästigung oder Gewalterfahrung unterstützen und schützen.

Der vorliegende und vom Senat verabschiedete Leitfaden 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.

Prof. Dr. Kim-Patrick Sabla-Dimitrov

Rektor der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Edgar Buhl

Kanzler der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

AOR Dr. Dagmar Nuding

Ansprechpartnerin
in Fällen sex. Belästigung

AOR Dr. Margarete Menz

Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Gernot Aich

Ansprechpartner
in Fällen sex. Belästigung

Afrodita Sturm

Beauftragte für Chancengleichheit

Dr. Jens Keyßner

Ansprechpartner
in Fällen sex. Belästigung

Jacqueline Zoller

Gleichstellungsreferentin

Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Kein Kavaliersdelikt

„Herrenwitze“, anzügliche Blicke oder „zufällige“ Berührungen sind keine sozialen Selbstverständlichkeiten, die niemandem wehtun. Vielmehr sind sexualisierte Belästigung und Gewalt definierte Tatbestände, die dienstrechtliche Folgen nach sich ziehen können.

Definition sexuelle Belästigung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 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.“

Die EU-Kommission bestimmt zudem sexuelle Belästigung in ihrer Empfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz als

„von der betroffenen Person unerwünschtes, als beleidigend empfundenen Verhalten;

„jedes Verhalten, das ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf die Ansprüche der betroffenen Person in Sachen Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder Entlohnung gemacht wird“ (Empfehlung 92/131/EWG der Kommission vom 27. November).

Im Zentrum steht die Perspektive der sexuell belästigten Person. Sobald diese Person eine Handlung, ein Verhalten oder eine Bemerkung mit sexuellen Konnotationen als ‚unerwünscht‘ empfindet, liegt eine sexuelle Belästigung vor.

Formen sexualisierter Belästigung

Um deutlich zu machen, dass sexuelle Belästigung nicht ‚einfach passiert‘, sondern von belästigenden Personen bewusst eingesetzt werden kann, um Machtverhältnisse durchzusetzen oder zu verschieben, wird im Folgenden der Begriff der ‚sexualisierten Belästigung‘ genutzt.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt trifft alle Geschlechter, wenn auch Frauen nach wie vor 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 anderer Personen, die sexualisiert, d.h. mit sexuellen Inhalten und Konnotationen aufgeladen werden.

Beispiele für sexualisierte Belästigungen sind:

- unerwünschtes Berühren und Betatscheln
- anzügliche Bemerkungen
- wiederholte 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

Besonders schwerwiegend ist sexualisierte Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird und z.B. persönliche oder berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt sowohl für den Professor, der seine Studentin im Bademantel zu Hause empfängt, als auch für die Studentin, die sich durch einen Flirt oder eine sexuelle Beziehung zum Professor bessere (Abschluss-)Noten erhofft.

Auch hier geht es zentral um den Eindruck, der bei der betroffenen Person entsteht. Wenn also eine Dozentin in einer Besprechung die persönliche Grenze eines Studenten überschreitet und dieser sich unwohl fühlt, kann und soll er dies explizit zurückweisen, auch wenn die Dozentin ‚nur‘ freundlich sein wollte. Insbesondere zwischen Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen sind Abhängigkeiten anfällig für Machtmissbrauch, so dass hier besonders achtsam agiert werden sollte.

„It's a dress, not a yes“

Gewalt gegen junge Frauen

Bezüglich Gewalterfahrungen verweisen neuere Studien wie das europaweite Forschungsprojekt „Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (2015) darauf, dass Studentinnen aufgrund ihrer Altersgruppe in besonderem Maße von Gewalt betroffen sind. So gaben knapp 55% der befragten Studentinnen an, während ihres Studiums sexuelle Belästigung erlebt zu haben (Feldes u.a. 2012: 18). Während sexualisierte Belästigung wie Verfolgen, Nachpfeifen oder obszöne Anrufe häufig auch durch nicht-bekannte Personen begangen wird, werden bspw. Stalking, aber auch sexuelle Nötigungen und Vergewaltigungen, eher durch Personen aus dem sozialen Nahbereich, wie dem (Ex-) Partner, ausgeübt. Es ist wichtig, sexualisierte Gewalt als Machtmissbrauch zu verstehen. Sexualisierte Gewalt ist nicht Folge eines geschlechtlichen Begehrens, welches durch weibliche Reize und quasi naturgemäß folgende männliche Reaktionen darauf bestimmt wird. Alle Formen sexualisierter Gewalt wie Nötigung oder Vergewaltigungen, wie sie ja auch zwischen heterosexuellen Männern verübt werden, können stattdessen als obszöne Demonstration und Sicherung von Hierarchien und Machtverhältnissen verstanden werden.

Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sollten strafrechtlich verfolgt werden. Die PH hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber gewaltbetroffenen Hochschulangehörigen und unterstützt diese bei der Strafverfolgung.

Belästige ich schon oder flirte ich noch?

Über Grenzen und Eindeutigkeiten

Die „#Aufschrei“-Debatte rund um das Thema Sexismus im Jahr 2013 hatte eine große und langanhaltende Diskussion um Grenzen und vermeintliche Empfindlichkeiten insbesondere von Frauen zur Folge. Wenn heute in beruflichen oder privaten Kontexten das Gespräch auf sexualisierte Belästigung kommt, ist immer wieder eine zwischen Irritation, Verunsicherung und Genervtheit changierende Haltung zu beobachten: Ob man denn nun nicht mehr flirten dürfe am Arbeitsplatz, wird z.B. gefragt. Und ob wir nun bei Gesprächsterminen die Bürotür auflassen müssten?

Flirten und (Liebes-)Beziehungen zwischen Hochschulangehörigen sind zuallererst Privatsache der Einzelnen. Dennoch aber ist die Unterscheidung zwischen Flirten und Belästigung viel eindeutiger und weniger fließend, als die aufgeregte Debatte vermuten lässt: Zum Flirten braucht es zwei Personen, Belästigung benötigt nur eine.

Flirten ist ein gleichberechtigtes Zwei-Personen-Spiel, dessen Gestaltung und dessen Grenzen individuell ausgehandelt werden. Beim Flirten geht es darum, die Andere zu erfreuen. ‚Fließend‘ ist eine Grenze hier insofern, als dass sich unbestimmtes Flirten verändern und die Frage des Fortgangs oder der Beendigung des Spiels gestellt werden kann.

Belästigung fängt jedoch da an, wo die Grenzen und das implizite oder explizite Nein des Anderen 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.

Was kann ich tun, wenn ich belästigt werde?

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.

Im Idealfall können Sie dann direkt in der Situation Ihrem Gegenüber die Grenzen deutlich aufzeigen, etwa mit Formulierungen wie „Dieser Spruch ging mir jetzt aber zu weit“ oder „Fassen Sie mich nicht an“. In der konkreten Situation jedoch reagieren Betroffene sehr selten so eindeutig. Vielmehr kommt es oft im Nachhinein zu Vorwürfen, sich nicht zur Wehr gesetzt zu haben. Oftmals wird auch das Vorgefallene gedanklich bagatellisiert, wie „Da war ja eigentlich gar nichts Schlimmes dabei“ oder „Das habe ich mir eh nur eingebildet.“

Wichtig: Machen Sie sich keine Vorwürfe und ignorieren Sie nicht, was Sie in der Situation wahrgenommen haben! 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 Freund_innen oder anderen Vertrauenspersonen, dokumentieren Sie den

Vorfall und heben Sie mögliche Beweise auf. Wenn Sie bereit dazu sind, suchen Sie Beratung bei einer offiziellen Stelle. Sie können alleine oder gemeinsam mit einer Vertrauensperson in die Beratung kommen. Hier an der PH Schwäbisch Gmünd stehen Ihnen verschiedene Stellen, wie der Ansprechpartner bei sexueller Belästigung, das Gleichstellungsbüro oder die AGG-Beschwerdestelle, zur Seite. **Sie bestimmen, mit wem Sie wann sprechen und wie anonym Sie dabei sein möchten!**

Die Dokumentation kann z.B. beinhalten:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Beschreibung des Vorfalls
- Namen von möglichen Zeuginnen und Zeugen
- Beweise (heben Sie daher Briefe oder E-Mails auf)

Was kann ich tun, wenn ich belästigt werde?

Handlungsempfehlungen für Betroffene

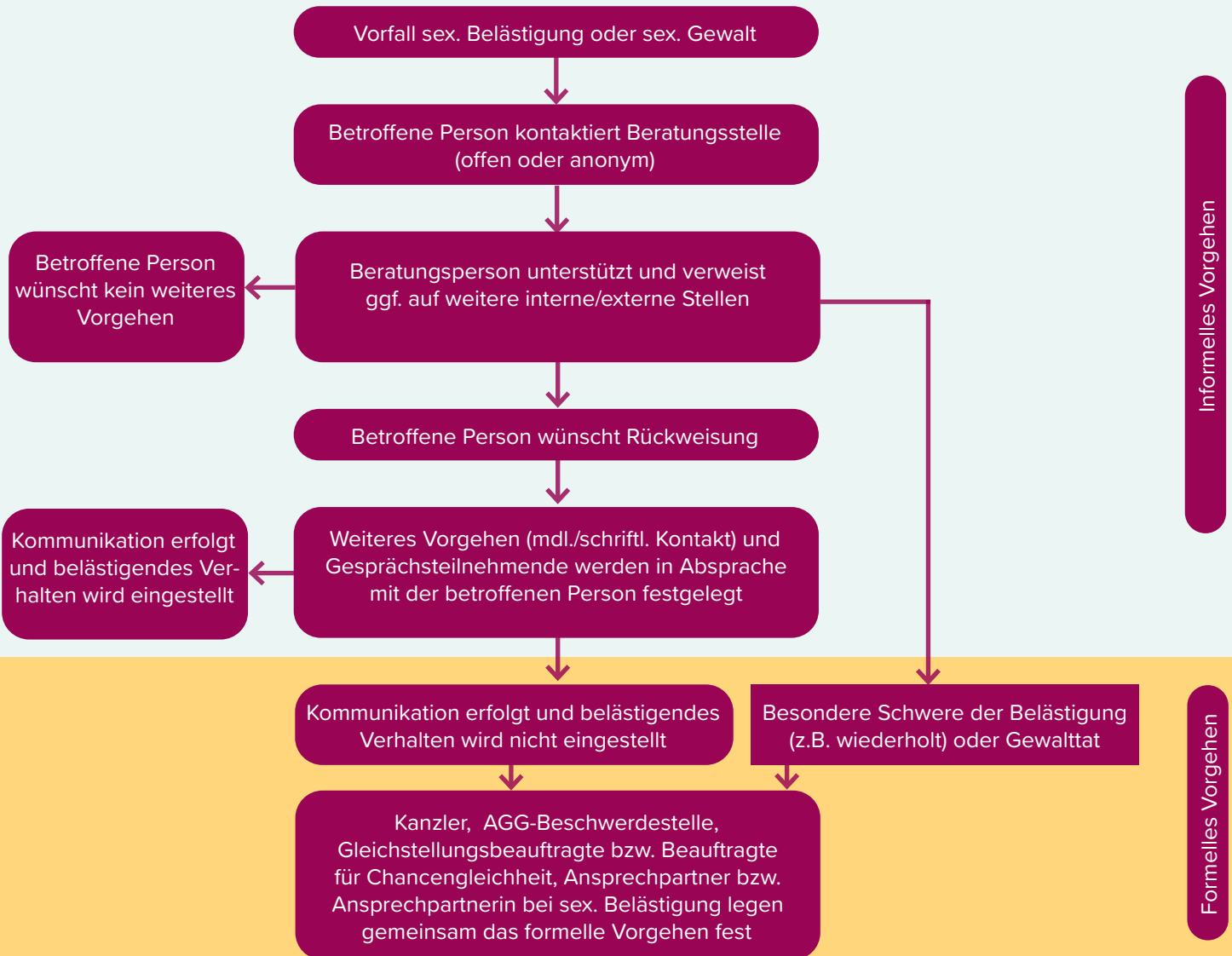
Idealer Weise ist das Ergebnis eines ersten Beratungsgesprächs, dass Sie einen Weg finden, die belästigende Person mit ihrem Fehlverhalten zu konfrontieren und damit zukünftige Belästigungen ausschließen. Ggf. können personalrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Aber selbst wenn Sie diesen Schritt nicht gehen wollen, möchten wir Sie darin bestärken, sich möglichst – ob offen oder anonym – an eine unserer PH-eigenen Beratungspersonen zu wenden, damit wir Sie einerseits dabei unterstützen können, mit dem Vorfall umzugehen, und damit wir andererseits Bescheid wissen und entsprechend informiert vorgehen können, falls sich ähnliche Vorfälle ereignen. Im Falle eines gewalttätigen Übergriffs sollte unbedingt ein Strafverfahren eingeleitet werden.

Ziel eines ersten Beratungsgesprächs kann z.B. sein:

- Brief an die belästigende Person
- Gespräch mit der belästigenden Person
- Gespräch zwischen betroffener Person und belästigender Person im Beisein einer Vertrauensperson

Was tut die PH wenn ich mich melde?

Das Vorgehen in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt



Beratungsstellen an der Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Ansprechpersonen bei sexualisierter Belästigung

Dr. Dagmar Nuding

Telefon: 07171 983-1830

Raum: M1 1.01b

E-Mail: dagmar.nuding@ph-gmuend.de

Prof. Dr. Gernot Aich

Telefon: 07171 983-1829

Raum: M1 1.03

E-Mail: gernot.aich@ph-gmuend.de

Dr. Jens Keyßner

Telefon: 07171 983-324

Raum: Sh 006

E-Mail: jens.keyssner@ph-gmuend.de

Gleichstellungsbeauftragte für Studierende und Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst

Dr. Margarete Menz

Telefon: 07171 983-275

Raum: M2 1.14

E-Mail: margarete.menz@ph-gmuend.de

Jacqueline Zoller (Gleichstellungsreferentin)

Telefon: 07171 983-483

Raum: M2 1.14

E-Mail: gleichstellungsreferat@ph-gmuend.de

Beauftragte für Chancengleichheit für Beschäftigte aus Verwaltung und Technik

Afrodita Sturm

Telefon: 07171 983-411

Raum: Bahnhofplatz 1, G 1.08

E-Mail: afrodita.sturm@ph-gmuend.de

AGG-Beschwerdestelle

Dr. Margarete Menz (für den wiss. Bereich)

Telefon: 07171 983-275

Raum: M2 1.14

E-Mail: margarete.menz@ph-gmuend.de

Afrodita Sturm (für den nichtwiss. Bereich)

Telefon: 07171 983-411

Raum: Bahnhofplatz 1, G 1.08

E-Mail: afrodita.sturm@ph-gmuend.de

Personalrat

Die aktuellen Mitglieder des Personalrats finden Sie auf der Homepage der PH Schwäbisch Gmünd unter <https://www.ph-gmuend.de/hochschule/beauftragte-vertretungen/personalvertretung>.

Externe Beratungsstellen

Vertrauensanwältin für die Bereiche sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt

Frau Rechtsanwältin Michaela Spandau
(Javit & Spandau Rechtsanwälte)
Immenhofer Straße 5, 70180 Stuttgart
Tel: 0711 673 53 70
E-Mail: vertrauensanwaeltin-mwk@rechtsanwaelte-js.de

Frauen helfen Frauen e.V.

Telefon: 07171 39977
Ort: Lorcher Straße 22, 73525 Schwäbisch Gmünd

Telefonische Kontaktzeiten:

Montag 17.00 – 19.00 Uhr
Donnerstag 9.30 – 11.30 Uhr

Landratsamt Ostalbkreis –Kontaktstelle gegen sex. Missbrauch an Mädchen und Jungen

Telefon: 07361 503-1473
Ort: Stuttgarter Straße 41, 73430 Aalen

Telefonische Kontaktzeiten:

Montag	8.15 – 11.45 Uhr	14.00 – 16.00 Uhr
Dienstag	–	14.00 – 16.00 Uhr
Mittwoch	8.15 – 11.45 Uhr	–
Donnerstag	8.15 – 11.45 Uhr	14.00 – 18.00 Uhr
Freitag	8.15 – 11.45 Uhr	–

Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V.

Telefon: 0711 2859001 oder 0711 2859002
Ort: Schlossstr. 98, 70176 Stuttgart

Telefonische Kontaktzeiten:

Montag 10.00 – 13.00 Uhr
Dienstag 14.00 – 16.00 Uhr
Donnerstag 14.00 – 16.00 Uhr
Freitag 14.00 – 16.00 Uhr

thamar – Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt

Telefon: 07031 222066
Ort: Stuttgarter Straße 17, 71032 Böblingen

Telefonische Kontaktzeiten:

Montag, Dienstag, Donnerstag 10.00 – 13.00 Uhr
Mittwoch 13.00 – 16.00 Uhr

Sowie Notruf täglich ab 20.00 – 7.00 Uhr an
Wochenenden und Feiertagen rund um die Uhr

Männerbüro Freiburg

Telefon: 0761 60066577
Ort: Talstr. 29, 79102 Freiburg

Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

Kostenlose Hotline (rund um die Uhr): 116 016

Weiterführende Informationen

Weiterführende Informationen

Europäische Kommission (Hg.) (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Research project 2009 – 2011. Research Report Publication. EU-Program “Prevention of and Fight against Crime”. Bochum.

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. Europäische Kommission. EU-Program “Prevention of and Fight against Crime”. Bochum.

Meßmer, Anna-Katharina; Hollsetin, Miriam; Sezgin, Hilal; Bönt, Ralf (2014): Anmerkungen zur Sexismus-Debatte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 64 (8), S. 3 – 16.

Perko, Gudrun (Hg.) (2014): Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind keine „Kavaliersdelikte“! Strategien zum Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule. Fachhochschule Potsdam.

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>.

Rechtliche Grundlagen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt für Angehörige der PH SG

Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Belästigung an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Aufgrund von § 8 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBL. S. 99) hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd am 06.05.2015 gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 LHG nachfolgende Richtlinien in Form einer Satzung beschlossen:

I. Selbstverpflichtung

(1) Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd hat sich in ihrem am 12.12.2001 verabschiedeten Frauenförderplan verpflichtet, „Vereinbarungen zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung“ zu erarbeiten; dieser Selbstverpflichtung wurde mit den Vereinbarungen vom 13.02.2002 nachgekommen. Die vorliegende überarbeitete Fassung „Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd“ trägt den gesetzlichen, gesellschaftlichen und organisatorischen Veränderungen Rechnung.

(2) Die Richtlinien gelten für alle Mitglieder und Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd. Die Richtlinien sollen das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.6.1994 konkretisieren und inhaltliche vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Perso-

nenkreis (insbesondere Studierende, Promovierende, Habilitierende und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen) treffen.

(3) Der Bereich der sexualisierten Belästigung und Gewalt umfasst nach Art und Schweregrad unterschiedlich belästigende und herabwürdigende Handlungen und Verhaltensweisen:

- Sexualisierte Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person
- Sexualisierte Gewalt: sexualisierte Nötigung und Vergewaltigung

II. Allgemeines Verbot

(1) Die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd hält es für ihre Aufgabe, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen zu fördern, und ist bestrebt, ein gutes Arbeits- und Studienklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Hochschulangehörigen.

(2) Sexualisierte Belästigung und Gewalt stellen eine massive Verletzung dieser Rechte dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeits- und Studienfähigkeit beeinträchtigt, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.

(3) Sexualisierte Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(4) Alle Hochschulmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, 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.

III. Verständnis von sexualisierter Belästigung und Gewalt

(1) Sexualisierte Belästigung und Gewalt äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen. Nach Maßgabe dieser Richtlinien gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen sexualisierter Belästigung und Gewalt, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person sexuell herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen.

Hierunter fallen beispielsweise:

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- 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 oder Nötigung zu sexualisiertem Verhalten

(2) Darüber hinaus versteht der Senat der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd auch die Handlungs- und Verhaltensweisen als sexualisierte Belästigung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen und deshalb von ihr zurückgewiesen werden.

(3) 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.

IV. Aufdeckung von sexualisierter Belästigung und Gewalt

(1) Betroffene Personen sollen ermutigt werden, sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.

(2) Unabhängig davon werden Betroffene, die sich sexualisiert belästigt fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon zu berichten und sich zu beschweren. Zuständig sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufga-

ben. Sie sind generell verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, Vorfälle im Einverständnis mit der betroffenen Person an eine geeignete Stelle innerhalb der Hochschule zu melden.

(3) Betroffene können sich auch direkt an die Ansprechpartnerin und/oder den Ansprechpartner bei sexualisierter Belästigung, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Beauftragte für Chancengleichheit wenden. Diese stehen qua Amtes für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Als mögliche Beratungspersonen werden auch die Mitglieder der Gleichstellungskommission und des Personalrats empfohlen.

(4) Der Name der Beschwerde führenden Person und der beschuldigten Person darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Im Rahmen informeller Maßnahmen haben beide Parteien ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Identität sowohl der Beschwerde führenden als auch der beschuldigten Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- und Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen (siehe V. Maßnahmen und Sanktionen) ergriffen werden, darf der beschuldigten Person der Name der Beschwerde führenden Person nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Die

Beschwerde führende Person kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Vertrauensperson vertreten lassen.

(5) Es muss sichergestellt sein, dass der Beschwerde führenden Person und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der Beschwerde führenden Person erfolgen.

(6) In schwerwiegenden Fällen, vor allem, wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ein geeigneter Schutz soll ihr zugesichert werden.

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

V. Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Hochschule sexualisierte Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Die Hochschule soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürf-

nisse der betroffenen Person folgende informelle Maßnahmen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – erwägen:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch eines/einer Vorgesetzten oder einer Person aus der Gruppe der unter IV. Abs. (3) genannten Ansprechpartner_innen mit der Beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Anschreiben der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens an die beschuldigte Person

(2) Als formelle Maßnahmen kommen unter Einschaltung von Kanzler_in, AGG-Beschwerdestelle, Gleichstellungsbeauftragter bzw. Beauftragter für Chancengleichheit und einer Ansprechpartnerin/einem Ansprechpartner nach LHG §4 (9), je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, die Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin der Pädagogischen Hochschule

Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

(3) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexualisierter Belästigung und Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchgeführt werden, wenn diese es wünscht. Die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner nach LHG §4 (9) ist frühestmöglich zu informieren, es sei denn die Beschwerde führende Person bittet, davon Abstand zu nehmen.

(4) Die betroffene Person hat das Recht, ihre Beteiligung an informellen und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

(5) Die Pädagogische Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

(6) Die Verantwortung für die formellen Verfahren trägt die Hochschulleitung.

VI. Wirksamkeit, Inkrafttreten und Bekanntgabe

(1) Die Zielsetzungen der Richtlinien sind Bestandteil der Selbstpräsentation der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd nach außen.

(2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt soll als Kriterium bei der Prüfung von Führungsqualitäten mit einbezogen werden. Träger_innen von Leitungsfunktionen wird deshalb empfohlen, sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortzubilden.

(3) Diese Richtlinien treten nach Beschlussfassung durch den Senat am 01.05.2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vereinbarung zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd vom 13.02.2002 außer Kraft.

(4) Die Richtlinien werden hochschulintern veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt sowie bei Studienbeginn zur Verfügung gestellt.

Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG) 2014, Auszug

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern;
Gleichstellungsbeauftragte

(9) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

§ 62 Exmatrikulation

(3) Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn

[...]

3. sie vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Würde einer anderen Person verletzen oder ihr im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuches nachstellen oder

[...]

Im Falle des Satzes 1 Nummer 3 ist mit der Exmatrikulation eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festzusetzen, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an einer Hochschule ausgeschlossen ist.

(4) Die Exmatrikulation wird in der Regel zum Ende des Semesters wirksam, in dem sie ausgesprochen wird. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann sie mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden.

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 uner-

wünschte 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.

Quellenangabe: Titelbild / fotolia.de

Stand: Juni 2025

Kontakte

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Margarete Menz
Telefon: +49 7171 983-275
E-Mail: margarete.menz@ph-gmuend.de

Gleichstellungsreferentin

Jacqueline Zoller
Telefon: +49 7171 983-483
E-Mail: gleichstellungsreferat@ph-gmuend.de

Beauftragte für Chancengleichheit

Afrodita Sturm
Telefon: +49 7171 983-441
E-Mail: afrodita.sturm@ph-gmuend.de

Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd
University of Education

Oberbettringer Straße 200
73525 Schwäbisch Gmünd

Telefon: +49 7171 983-0
Fax: +49 7171 983-212

E-Mail: info@ph-gmuend.de
Web: www.ph-gmuend.de

