

# WER ZU NAH KOMMT, GEHT ZU WEIT



## Handlungsleitfaden

Hilfe im Fall von Diskriminierung oder sexueller Belästigung

# Handlungsleitfaden

der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart



## **INHALT**

DEFINITION SEXUELLE BELÄSTIGUNG	6
WAS GEHT ZU WEIT?	8
BEISPIELE	9
PRÄVENTION DURCH EINE ANTI-DISKRIMINIERENDE HOCHSCHULKULTUR	10
PROZESS UND BESCHWERDEWEG	11
SANKTIONSMÖGLICHKEITEN	14
RECHTLICHER RAHMEN	15

## **FORMULARE IM ANHANG**

1. DOKUMENTATION BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG
2. BESCHWERDE WEGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG
3. STELLUNGNAHME DES BESCHWERDEGEGNERS/  
DER BESCHWERDEGEGNERIN
4. ENTBINDUNG VON DER SCHWEIGEPFLICHT
5. ERKLÄRUNG ZUR ENTBINDUNG VON DER SCHWEIGEPFLICHT

## DEFINITION SEXUELLE BELÄSTIGUNG

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG ALS RECHTSBEGRIFF

Sexuelle Belästigung ist zunächst ein rechtlicher Begriff und kommt vor allem im Kontext der Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Anwendung. Rechtlich verbindlich für die DHBW sind die Definitionen im AGG sowie im LHG und in der Satzung der DHBW selbst (siehe Anhang). Das AGG §3 Abs. 4 definiert sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung,

„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 pornografischen 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.“

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG ALS FORM VON DISKRIMINIERUNG

Sexuelle Belästigung gilt ebenso als eine Form von Diskriminierung. Daher gehört zu Anti-Diskriminierungsmaßnahmen auch immer der Schutz vor sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung kann alle Menschen unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht oder Alter betreffen. Auch diejenigen, von denen sexuelle Belästigung ausgeht, können aus allen gesellschaftlichen Schichten und Gruppen stammen. Sexuelle Belästigung tritt jedoch häufig in Verbindung mit Sexismus, Homo-, Bi-, Trans\*- und Interfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung auf. Frauen, Menschen mit Behinderungen oder homosexuelle Menschen sind überproportional davon betroffen. Weitere verstärkende Faktoren können z. B. (junges) Alter oder ein von Männern dominierter Kontext sein.

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG ALS SUBJEKTIV ERFAHRENE VERLETZUNG DER SELBSTBESTIMMUNG

Sexuelle Belästigung fungiert als Dachbegriff für verschiedene Formen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung von Personen: Sie muss nicht erst bei der Überschreitung körperlicher Grenzen beginnen, sondern kann auch sprachliche Handlungen sowie die Konfrontation mit unerwünschten oder auf sexuelle Weise diskriminierenden Darstellungen umfassen.

Die Intention der Person, von der die Belästigung ausgeht, spielt nur eine eingeschränkte Rolle. Sexuelle Belästigung wie auch andere Formen von Diskriminierung werden häufig unbeabsichtigt oder unbewusst ausgeübt. Ausschlaggebend ist also nicht, wie eine Handlung „gemeint“ ist, sondern wie sie auf eine Person wirkt. Menschen haben unterschiedliche Grenzen, daher ist eine Verletzung dieser Grenzen also auch immer etwas subjektiv Empfundenes. Was für die Eine ein harmloser Witz ist, stellt für den Anderen bereits eine Verletzung der Integrität dar. Darum ist es nicht sinnvoll, sexuelle Belästigung anhand von konkreten Handlungen zu definieren, sondern nach dem übergeordneten Prinzip der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung und Integrität der Person.

### DER KONTEXT MACHT DIE BEDEUTUNG

Eine Handlung kann je nach Kontext unterschiedliche Bedeutungen haben. So kann das Zeigen einer obszönen Abbildung auf dem Handy innerhalb bestimmter Gruppen, die ihre Grenzen und ihren Humor untereinander kennen, unproblematisch sein. Zeigt jedoch eine Lehrperson ein solches Bild in der Pause den Studierenden, ist dies unangemessen, weil sie beispielsweise die individuellen Grenzen der Gruppe nicht kennt und weil es sich um einen fachlich-professionellen (und keinen privaten) Rahmen handelt. Es spielt also eine Rolle, wie vertraut sich die Personen sind, wie der Kontext aussieht (z. B. beruflich/privat) oder in welchen Positionen sich die Beteiligten befinden. Es ist kaum möglich, angemessene und unangemessene Verhaltensweisen ohne Berücksichtigung des jeweiligen Kontexts zu definieren. Im Kontext einer Hochschule muss wie in jeder strukturierten Organisation besonders darauf geachtet werden, ob ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.



## WAS GEHT ZU WEIT?

### HETEROGENITÄT DER KONSTELLATIONEN

Im Hochschulkontext kommen Belästigungen unter Studierenden am häufigsten vor, jedoch kann sexuelle Belästigung in allen denkbaren Konstellationen auftreten: Beispielsweise zwischen Lehrenden und Verwaltungspersonal, zwischen Studierenden untereinander oder zwischen Lehrenden und Studierenden sowie in den Praxisphasen z. B. zwischen Studierenden und Personen aus dem Arbeitsumfeld.

### KRITERIEN FÜR EINEN GRENZWAHRENDEN/ RESPEKTIERENDEN UMGANG

Folgende Kriterien, um die Grenze zwischen angemessenem Verhalten und sexueller Belästigung zu ziehen, werden für sinnvoll erachtet:

- Ist das Verhalten von allen Beteiligten erwünscht?
- Werden individuelle Grenzen gewahrt? Wird die Kommunikation von Ablehnung (verbal/non-verbal, direkt/indirekt) wahrgenommen, ernst genommen und respektiert?

- Haben alle Beteiligten dem Verhalten/der Situation zugestimmt (z. B. verbal/non-verbal)?
- Erfolgt die Zustimmung ohne das Ausüben von Druck, Zwang, Gewalt?
- Erfolgt die Zustimmung ohne das Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses?
- Haben alle Beteiligten Handlungsalternativen? Sind sie also in der Lage, sich zu wehren und unerwünschte Handlungen abzulehnen und sich selbst zu schützen?

Entsprechend dieser Kriterien handelt es sich also nicht um sexuelle Belästigung, wenn erwachsene, mündige Personen einvernehmlich, ohne Ausübung von Zwang, Drohungen oder Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses miteinander flirten oder eine sexuelle Beziehung eingehen.

## BEISPIELE

### BEISPIELE FÜR RESPEKTVOLLEN/ GRENZWAHRENDEN UMGANG

Es handelt sich beispielsweise nicht um sexuelle Belästigung...

...wenn Studierende mit anderen Studierenden flirten, diese ablehnend reagieren und die Flirtversuche ab sofort nicht mehr stattfinden, individuelle Grenzen somit respektiert werden;

...wenn eine (sexuelle) Annäherung von allen Beteiligten aktiv vorangetrieben wird und wenn kein Abhängigkeitsverhältnis besteht;

...wenn professionell (fachlich, wissenschaftlich) zu den Themen Sexualität, sexuelle Belästigung oder Sexualpädagogik gelehrt wird;

...wenn auf einer als „Sexmesse“ angekündigten Veranstaltung sexuell freizügiges oder pornografisches Material zu sehen ist (solange nur mündige Personen diesen Ort freiwillig aufsuchen).

### BEISPIELE FÜR GRENZVERLETZENDES VERHALTEN

Es handelt sich hingegen um sexuelle Belästigung...

...wenn Studierende mit anderen Studierenden zu flirten versuchen, obwohl und nachdem bereits signalisiert wurde, dass dies unerwünscht ist;

...wenn Studierende Annäherungsversuche von Lehrenden über sich ergehen lassen, weil sie Angst haben, bei einer Ablehnung Nachteile davonzutragen (schlechte Noten, keine Betreuung einer Arbeit, etc.);

...wenn eine Person sich gegen unerwünschte Handlungen nicht wehren kann, weil sie generell oder situationsbedingt widerstandsunfähig ist;

...wenn aufgrund einer gleichgeschlechtlichen sexuellen Orientierung abwertende Bemerkungen oder Witze über das Privatleben von Personen gemacht werden;

...wenn in öffentlich zugänglichen Räumen der Hochschule pornografisches oder sexuell diskriminierendes Material ausgehängt wird;

... wenn in Skripten oder Powerpoints von Lehrenden oder Studierenden sexuell diskriminierende (z. B. sexistische, homosexuellenfeindliche) Inhalte und Darstellungen präsentiert werden, ohne dass sie Gegenstand wissenschaftlicher, kritischer Auseinandersetzung sind.

## PRÄVENTION DURCH EINE ANTI-DISKRIMINIERENDE HOCHSCHULKULTUR

### KURZ- UND LANGFRISTIGE AUSWIRKUNGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNGEN

Die Auswirkungen sexueller Belästigung umfassen ein breites Spektrum und lassen sich in kurzfristige, mittelfristige und langfristige Folgen unterscheiden. Das Ausmaß hängt von diversen Faktoren ab, wie der Art und Schwere des Übergriffs sowie der Resilienz der betroffenen Person. Unmittelbare Auswirkungen können Scham, Angst, ein vermindertes Selbstwertgefühl, ein Vertrauensverlust oder ein Trauma sein. Langfristig können psychische und somatische Erkrankungen entstehen. Auf Studium und Arbeit bezogen kann dies Leistungsverschlechterungen, das Fernbleiben von Veranstaltungen, bis hin zum Abbruch des Studiums oder einen Arbeitsplatzwechsel nach sich ziehen. Ob sich kurzfristige Folgen zu langfristigen verfestigen, hängt auch von den Möglichkeiten der Verarbeitung der Erlebnisse ab. Daher ist die Sekundärprävention im Sinne des Vorbeugens von Langzeitfolgen nach einem Übergriff von zentraler Bedeutung.

### FÖRDERUNG EINER GRENZEN RESPEKTIERENDEN KULTUR

Der allgemeine Umgang im Umfeld einer Person oder Personengruppe kann das Vorkommen sexueller Belästigungen begünstigen oder diesen vorbeugen: Ist ein Arbeitsplatz oder eine Lernumgebung beispielsweise von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet oder herrscht eine Umgangsweise vor, die signalisiert, dass Grenzverletzungen, Ausgrenzungen, Diskriminierungen usw. toleriert werden? Wenn deutlich wird, dass die DHBW Diskriminierung und sexueller Belästigung etwas entgegengesetzt, trägt dies durch die Signalwirkung zu einem guten Arbeits- und Lernklima bei.

Da sexuelle Belästigung als sexualisierte Diskriminierung auch mit der Frage von strukturellen und institutionellen Machtverhältnissen und Hierarchien in Zusammenhang steht, werden vom Gesetzgeber und der DHBW sexuelle Übergriffe, bei denen ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, als besonders schwere Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung gewertet.

## PROZESS UND BESCHWERDEWEG

### (EINE KURZ-ÜBERSICHT BIETET DER FLYER „HINWEISE ZUR ERSTBERATUNG“)

Wer im Falle einer sexuellen Belästigung Hilfe sucht, wendet sich in der Regel schnell an eine Person des Vertrauens. Dies sind oftmals noch nicht die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, sondern können ebenso beispielsweise KollegInnen, Studiengangsleitungen oder Sekretariate sein. Da dieses erste Gespräch meist von großer Betroffenheit auf beiden Seiten geprägt ist, gilt es für diejenigen, deren Unterstützung erbeten wird, einige Grundsätze für eine gute Beratung zu beachten.

### GRUNDSÄTZE EINER GUTEN BERATUNG

Voraussetzung ist zunächst, dass die belästigte Person freiwillig in die Beratung kommt, also weder geschickt noch zwangsverwiesen wird (Grundsatz der Freiwilligkeit). Ein vertrauliches Gespräch (Grundsatz der Vertraulichkeit) ist der Kern einer unterstützenden Beratung in einer krisenhaften Situation. Dieses Gespräch unterliegt der Schweigepflicht nach § 203 StGB (siehe Anhang). Werden am Ende des Gesprächs weitere Schritte vereinbart, muss explizit von dieser Schweigepflicht entbunden werden (siehe Formulare im Anhang).





Dazu gehört auch die Benennung der Personen, denen gegenüber man von dieser Pflicht entbunden wird. Aus diesem Gespräch dürfen keinerlei Nachteile für die sich beschwerende Person entstehen und auch wenn es bisweilen schwerfällt, darf ebenso wenig etwas gegen den Willen der Person unternommen werden.

Zu einer vertrauensschaffenden Atmosphäre zählt wesentlich, dass die beratende Person Ruhe bewahrt, etwaige anstehende Termine absagt und einen ruhigen, geschützten Raum aufsucht. Es kann durchaus einige Zeit brauchen, bis die betroffene Person in der Lage ist, über das Anliegen zu sprechen. Es gilt also abzuwarten, einfühlsam zu reagieren, geduldig zuzuhören und den Menschen mit seinen Gefühlen und seiner persönlichen Darstellung des Vorfalls ernst zu nehmen. Ernstnehmen heißt aber keinesfalls, dass man sich auf die Seite der betroffenen Person schlägt und der Darstellung selbst volles Vertrauen schenkt (Grundsatz der Unabhängigkeit). Beratende sind nicht in der Lage, aus dem Stand heraus den Wahrheitsgehalt von Aussagen in einem Beratungsgespräch zu erfassen. Es ist auch überhaupt nicht die Aufgabe der Beratenden dies herauszufinden.

Wichtig ist vielmehr, erst einmal in aller Ruhe zuzuhören, gemeinsam die Situation zu klären und zu ermitteln, was der Wunsch oder was das Ziel des Gesprächs sein soll, damit die betroffene Person selbstständig mögliche Handlungsperspektiven entwickeln kann (z. B. es bei dem Gespräch zu belassen, eine Beschwerde einreichen oder eine Strafverfolgungsbehörde einschalten – Hilfe zur Selbsthilfe). Untersuchung und Bewertung des Sachverhalts dagegen oder die Erteilung von Ratschlägen sind hier völlig unpassend. Erst am Ende des Beratungsgesprächs kann gemeinsam überlegt werden, ob weitere Schritte und, wenn ja, welche unternommen werden sollen. Dann sind Hinweise auf die Rechte der Betroffenen und die Handlungsoptionen durchaus hilfreich. Dann wird auch überlegt, in welcher Form der Vorfall dokumentiert wird (entweder geht man gemeinsam die einzelnen Punkte noch einmal durch oder der/die Beratende muss ein Gedächtnisprotokoll anfertigen). Auch die weiteren Schritte und die Ergebnisse werden dokumentiert.

## BESCHWERDEWEG

Bis zur formellen Einreichung einer Beschwerde an das Rektorat gibt es zahlreiche mögliche Zwischenschritte.

Welcher Weg weiter beschritten werden soll, liegt ganz in den Händen der betroffenen Person. Wird kein weiteres Vorgehen gewünscht, kann man lediglich ein weiteres Gespräch anbieten oder, falls das erste Gespräch nicht bei den Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung selbst stattfindet, auf diese Ansprechpersonen hinweisen und eventuell dort einen Termin vereinbaren. Ansonsten endet der Vorgang, selbst wenn es sich um eine Straftat handelt.

Jedes weitere Vorgehen sollte genau abgeprochen und dokumentiert werden. Als erstes wird der Sachverhalt geklärt und erfasst. Ist anschließend ein klärendes Gespräch mit der belästigenden Person gewünscht? Wer soll daran teilnehmen? Oder soll die belästigende Person schriftlich zu einer Stellungnahme aufgefordert werden? Wer verfasst das entsprechende Anschreiben?

Führt das Gespräch oder das Anschreiben zu einer Änderung des Verhaltens und auch insgesamt zu einer positiven Wendung, gilt der Vorgang als abgeschlossen. Ist die Kommunikation nicht erfolgreich, kann die Vermittlungskommission – bestehend aus den vier Ansprechpersonen im Falle sexueller Belästigung an der DHBW Stuttgart – eingeschaltet werden. Bleiben diese Maßnahmen weiterhin ohne Ergebnis, wird das formelle Verfahren in Gang gesetzt und die offizielle Beschwerde an das Rektorat der DHBW Stuttgart auf den Weg gebracht.

Sollte die betroffene Person eine Strafanzeige beabsichtigen, empfiehlt sich der Hinweis auf eine umgehende Beweissicherung und die Vermittlung an eine Fachberatungsstelle.

## SANKTIONSMÖGLICHKEITEN

	gegenüber Beschäftigten	gegenüber Studierenden	gegenüber Dritten
mündliche oder schriftliche Belehrung	•	•	•
Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen		•	•
Durchführung eines formellen Dienstgespräches	•		
Hausverbot		•	•
bei Belästigung via EDV: (un-)befristeter Account-Entzug		•	
Ausschluss von Lehrveranstaltungen		•	
Exmatrikulation		•	
schriftliche Abmahnung	•		
Einleitung eines Disziplinarverfahrens	•		
Geldbuße	•		
Gehaltskürzung	•		
Versetzung	•		
Suspendierung	•		
fristlose Kündigung	•		
fristgerechte Kündigung	•		
Strafanzeige durch den Rektor/ die Rektorin	•	•	•

Quelle:  
Antidiskriminierungsstelle „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext“

## RECHTLICHER RAHMEN

Den gesetzlichen Regelungen liegt das Prinzip des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung zugrunde. Sexuelle Belästigung gilt als Verletzung der Persönlichkeitsrechte bzw. der Würde oder Integrität einer Person. Den Folgen wie etwa der potenziellen Schädigung der Gesundheit (und somit auch der Arbeitskraft oder Studierfähigkeit) von Opfern sexueller Übergriffe soll vorgebeugt werden.

### LHG § 4 ABSATZ 9, IDENTISCH MIT: § 31 GRUNDORDNUNG DER DHBW

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.

### SATZUNG DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG ZUM SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG VOM 12. MAI 2016

Aufgrund von § 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10, § 4 Absatz 9 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) sowie § 31 der Grundordnung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg hat der Senat der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in seiner Sitzung am 5. April 2016 nachfolgende Satzung beschlossen.

### PRÄAMBEL

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg ist bestrebt, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern. Sie übernimmt daher innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und die Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes gewahrt werden.

Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.







Betroffene Personen werden ausdrücklich ermutigt, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

Alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben oder abgestellt werden und als Rechtsverletzung behandelt werden. Hilfe und Unterstützung finden Betroffene insbesondere bei den in § 2 aufgeführten Personen.

### § 1 BEGRIFFSBESTIMMUNG

- (1) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.
- (2) Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird durch die folgenden, exemplarischen Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert:

Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug.

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, insbesondere

- verbale, bildliche oder elektronische Präsentationen pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in der Hochschule und auf dem Gelände der Hochschule.

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- körperliche Übergriffe,
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund.

- (3) Besonders schwerwiegend ist sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche, studien- oder ausbildungsrelevante Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

### § 2 ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER FÜR FRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- (1) Das Präsidium der DHBW bestellt für die Hochschule eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, die im Rahmen ihres Aufgabenbereichs zugleich für das Präsidium der DHBW zuständig sind. Zusätzlich bestellt die Rektorin oder der Rektor der Studienakademie eine örtliche Ansprechpartnerin und einen örtlichen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung an der Studienakademie; dasselbe gilt für das Center for Advanced Studies (CAS) mit der Maßgabe, dass die Bestellung von der Direktorin oder dem Direktor vorgenommen wird. Die Auswahl der örtlichen Ansprechpersonen ist im Benehmen mit den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und den örtlichen Ansprechpartnerinnen der Beauftragten für Chancengleichheit zu treffen.

- (2) Die Amtszeit der Ansprechpersonen beträgt vier Jahre.

- (3) Alle Ansprechpersonen wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt werden. Insbesondere beraten sie die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die von sexueller Belästigung betroffen sind (betroffene Personen). Das Präsidium der DHBW sowie die Rektorin oder der Rektor der Studienakademie binden die Ansprechpersonen bei Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung ein. Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner nach § 2 Absatz 1 Satz 1 koordinieren zudem den Austausch der örtlichen Ansprechpersonen untereinander. Die Ansprechpersonen sind an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen gleichzeitig andere Ämter in der Hochschule ausüben.

- (4) Die Hochschule stellt sicher, dass die bestellten Ansprechpersonen Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung“ erhalten und wahrnehmen können.

### § 3 AUFDECKUNG VON SEXUELLER DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

- (1) Die von der betroffenen Person um Hilfe gebetenen Stellen sind verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst hierzu nicht in der Lage sehen, Vorfälle im Einverständnis mit der betroffenen Person an eine geeignete Stelle innerhalb der Hochschule zu melden.
- (2) Es muss sichergestellt sein, dass der betroffenen Person und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen, beruflichen, studien- oder ausbildungsrelevanten Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen.
- (3) Die Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind frühzeitig zu kontaktieren, es sei denn, die betroffene Person spricht sich ausdrücklich dagegen aus.
- (4) Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse der betroffenen Personen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwendet werden. Als „Dritte“ gelten auch andere Mitglieder der Hochschule.
- (5) Das Recht der betroffenen Person, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Einhaltung des nach dieser Satzung vorgesehenen Verfahrens abzuwehren, bleibt unberührt.

### VERLETZUNG VON PRIVATGEHEIMNISSEN § 203 STRAFGESETZBUCH (STGB)

- (1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als
  1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
  2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
  3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
  4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
  5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
  6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
  7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.





(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder

6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist.

Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) (weggefallen)

(3) Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen

Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken.

(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist. Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,

2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder 3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

## **DOKUMENTATION BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG**

(WIRD GGFs. DER BESCHWERDE BEIGEFÜGT)

Eingang der Meldung am: \_\_\_\_\_

bei: \_\_\_\_\_

- schriftlich
- mündlich
- eine Dokumentation der Vorfälle liegt bereits vor (Anlage beigefügt).

### **BESTÄTIGUNG DER VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG BETROFFENEN PERSON**

Name \_\_\_\_\_

Abteilung/ Studiengang/ Dualer Partner \_\_\_\_\_

- Studierende
- Beschäftigte
- Professorin/ Professor
- Sonstige

### **SCHWEIGEPFLICHTSENTBINDUNG IST ERTEILT**

- gegenüber Vermittlungskommission
- gegenüber Fachberatungsstelle \_\_\_\_\_
- gegenüber Rektorat
  
- gegenüber \_\_\_\_\_

## FOLGENDE WEITERE SCHRITTE SIND GEMEINSAM VEREINBART

### BETROFFENE PERSON

- führt ein Gespräch mit der belästigenden Person
- schreibt einen Brief/ eine Mail an \_\_\_\_\_
- setzt Ansprechperson in Kopie
- sucht eine Fachberatungsstelle auf
- vermeidet die nächste Zeit die Begegnung mit der belästigenden Person, bis für Schutz gesorgt ist.
- denkt über weiteres Vorgehen nach.

### ANSPRECHPERSON

- führt ein Gespräch mit der belästigenden Person
- schreibt einen Brief/ eine Mail an \_\_\_\_\_
- informiert den/ die Vorgesetzten, mit dem Ziel, dass für Schutz gesorgt wird.
- holt die Stellungnahme der belästigenden Person ein.

### TERMINVEREINBARUNG

- ein nächster Termin ist vereinbart am \_\_\_\_\_
- eine Rückmeldung durch die Ansprechperson erfolgt bis \_\_\_\_\_
- eine Rückmeldung durch die betroffene Person erfolgt bis \_\_\_\_\_

## VEREINBART IST ZUDEM FOLGENDES

---

---

### BESONDERHEITEN

---

---

### WEITERE SCHRITTE

- Weiteres Vorgehen wird nicht gewünscht.
- Weiteres Vorgehen wird gewünscht.
  - Strafanzeige durch Betroffene/ Betroffenen
  - Beschwerde (siehe beiliegendes Beschwerdeformular)

Bei einer Weiterverfolgung ist diese Dokumentation Bestandteil der Beschwerde.

---

Datum, Unterschrift

## BESCHWERDE WEGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

### DARSTELLUNG DES SACHVERHALTS

Wann und wo hat die sexuelle Belästigung stattgefunden?

---

---

---

Von wem ging die Grenzverletzung aus?

---

---

Gibt es Belege oder Personen, die den Vorfall bezeugen können?

ja  nein

Falls ja, welche?

---

---

---

Wurden bereits andere Stellen informiert oder einbezogen?

- ja  nein
- Personal- / Betriebsrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Studierendenvertretung
- andere Mitglieder der Hochschule \_\_\_\_\_
  
- Fachberatungsstelle \_\_\_\_\_
- Sonstige \_\_\_\_\_

Was haben diese unternommen?

\_\_\_\_\_

Was ist passiert?

- Der Sachverhalt wurde bereits durch die betroffene Person schriftlich festgehalten. (Dokumentation ist beigefügt / Anlage ist beigefügt)
- Der Sachverhalt stellt sich für die Betroffene / den Betroffenen wie folgt dar:
- Der Sachverhalt wird wie folgt aus den Notizen der Ansprechperson zusammengefasst:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## STELLUNGNAHME DES BESCHWERDEGEGNERS / DER BESCHWERDEGEGNERIN

- Schriftlich  mündlich

Wann angefordert? \_\_\_\_\_

- Liegt vor, siehe Dokument in Anlage
- Wurde mündlich mitgeteilt

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin/ des Beschwerdegegners vorgefallen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Wurde der Beschwerdegegner / die Beschwerdegegnerin bereits von der betroffenen Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja  nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

---

---

---

Hat die Beschwerdegegnerin / der Beschwerdegegner bereits andere Personen einbezogen?

ja  nein

Falls ja, wen?

---

---

---

Hat die Beschwerdegegnerin / der Beschwerdegegner Kenntnis von der Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung?

ja  nein

## ENTBINDUNG VON DER SCHWEIGEPFLICHT

Hiermit erkläre ich

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort, Straße

mich damit einverstanden, dass

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name

von seiner/ihrer gesetzlichen Schweigepflicht gegenüber folgenden Personen/Institutionen:

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name, oder Institution, Adresse

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name, oder Institution, Adresse

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name, oder Institution, Adresse



allen Personen, die mit der unten bezeichneten Angelegenheit etwas zu tun haben

entbunden wird und über alle Fragen, die mit

\_\_\_\_\_

zusammenhängen, sprechen und die erforderlichen Auskünfte erteilen darf.

\_\_\_\_\_

Stuttgart,

(Unterschrift, ggf. gesetzlicher Vertreter)

## ERKLÄRUNG ZUR ENTBINDUNG VON DER SCHWEIGEPFLICHT

Ich gebe hiermit mein Einverständnis, dass die

**DUALE HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG STUTTGART**  
**JÄGERSTRASSE 56**  
**70174 STUTTGART**

berechtigt ist, alle zur gezielten Hilfestellung und Förderung von mir erforderlichen Auskünfte mündlicher und schriftlicher Art an Institutionen und Personen, die an der Maßnahme beteiligt sind, weiterzuleiten bzw. von diesen zu erhalten.

Diese Erklärung gilt gegenüber folgenden Personen/Institutionen:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort, Str.

\_\_\_\_\_  
Stuttgart,

(Unterschrift, ggf. gesetzlicher Vertreter)

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Prof. Dr. rer. pol. Joachim Weber  
Rektor der DHBW Stuttgart  
Jägerstr. 56  
70174 Stuttgart

### **Redaktion**

Professor Dr. Robin Bauer  
Heribert Krekel  
Astrid Oltmann  
Professorin Dr. Andrea Steinhilber

### **Kontakt**

astrid.oltmann@dhbw-stuttgart.de  
heribert.krekel@dhbw-stuttgart.de  
andrea.steinhilber@dhbw-stuttgart.de  
robin.bauer@dhbw-stuttgart.de

### **Konzept und Gestaltung**

halbautomaten Kommunikationdesign GmbH  
Stuttgart

### **Druck**

Esser printSolutions GmbH  
Kornal-Münchingen

### **1. Auflage 2019**

200 Exemplare

