



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG, STALKING UND MOBBING UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE UND PRÄVENTION



INHALT

1. Einführung und Hintergrundinformationen	4
2. Empfehlungen für Betroffene	10
3. Programme und Aktivitäten	15
4. Gesetze und Hochschulregelungen	18
5. Universitäre Beratungs- und Beschwerdestellen	38
6. Externe Anlaufstellen	40

IMPRESSUM

Herausgeber

Universität Heidelberg
Gleichstellungsbüro

Redaktion

Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Dr. Agnes Speck

Bildnachweis

© koszivu-fotolia.com

Gestaltung

Andrea Reuter

© Universität Heidelberg, Kommunikation und Marketing

VORWORT

Aufgabe der Wissenschaft ist es, gesellschaftliche Probleme zu erkennen, zu analysieren und Lösungen vorzuschlagen. Dies gilt auch für alle Formen herabwürdigenden Verhaltens.

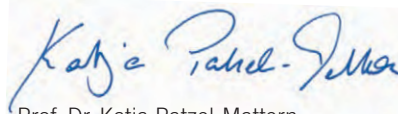
Die Universität Heidelberg geht deshalb als Institution voran und übernimmt Verantwortung: Sie schafft eine Umgebung, in der sich alle Universitätsmitglieder sicher bewegen können und in der Respekt und Achtung den Umgang miteinander prägen.

Alle Universitätsmitglieder tragen dafür Sorge, dass Mobbing und Stalking, Diskriminierung und sexuelle Belästigung weder toleriert noch ignoriert werden. Diejenigen, die in Forschung und Lehre Leitungsverantwortung haben, schaffen ein Umfeld, in dem ein offener und wertschätzender Austausch von Meinungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen unabhängig von persönlichen Präferenzen, Herkunft, Geschlecht oder anderen Differenzmerkmalen möglich ist.

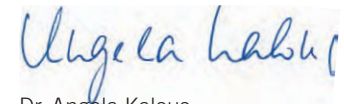
Die vorliegende Broschüre dokumentiert dieses Selbstverständnis der Universität Heidelberg und informiert über Verfahrenswege im Umgang mit herabwürdigendem Verhalten. Sie verfolgt drei Anliegen:

Zum einen informiert sie über rechtliche Grundlagen des Vorgehens gegen sexuelle Übergriffe, den Umgang mit Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Aktualisierungen finden Sie in der online-Darstellung unter www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/belaestigung-mobbing-stalking.html. Zum anderen beschreibt die Broschüre, wie Universitätsmitglieder in kritischen oder beunruhigenden Situationen reagieren können. Konkrete Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote für Betroffene werden dargestellt, AnsprechpartnerInnen benannt. Zum Dritten fördert sie die Vorbeugung. Sie hilft, Verhaltensweisen, die Würde und Integrität einer anderen Person verletzen, schon im Ansatz zu erkennen und ihnen angemessen zu begegnen.

Wir wünschen uns, dass Sie in dieser Broschüre hilfreiche Anregungen finden. Fühlen Sie sich ermutigt, aktiv mit dem Thema umzugehen, sei es präventiv oder aufgrund eines Vorfalles. Melden Sie sich bei den AnsprechpartnerInnen, die an der Universität zur Verfügung stehen. Dort wird man Sie unterstützen.



Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Universitätsgleichstellungsbeauftragte



Dr. Angela Kalous
Kanzlerin

1. EINFÜHRUNG UND HINTERGRUND- INFORMATIONEN

Diese Broschüre informiert über drei gravierende Formen der Belästigung, die im Studien- oder Arbeitsumfeld der Universität auftreten können: sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing. Sie wendet sich damit an alle Universitätsmitglieder, ob in der Lehre, Forschung, Verwaltung oder im Studium. Die Universität Heidelberg duldet ein solches Verhalten nicht, sie legt vielmehr Wert auf Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander. Alle VertreterInnen der Universität, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen sowie in der Lehre, sind dafür verantwortlich, dass Diskriminierung oder Belästigung weder toleriert noch ignoriert werden.

Rechtlich gesehen betreffen die drei Phänomene ganz unterschiedliche Gesetze und Rechtsprechungen (siehe Kapitel 4). Neben rein strafrechtlichen Fällen, wie etwa sexueller Gewalt, Beleidigung oder Verleumdung, sind die hier behandelten Formen der Belästigung meist auch im arbeitsrechtlichen Zusammenhang relevant. Sie verpflichten daher die Universität als Arbeitgeberin, juristische Maßnahmen zu ergreifen.

In alltäglichen Situationen ist den Beteiligten nicht immer klar, wann eine Person gegen Gesetze verstößt. Wir möchten hier für die Grenzen sensibilisieren und etwa bei Zeugen entsprechender Vorfälle den Blick für rechtliche Aspekte schärfen. Im besten Fall wirkt diese Broschüre zudem präventiv, da potenzielle Gefährdungen bereits zu einem frühen Zeitpunkt erkannt, vermieden oder erfolgreich abgewehrt werden können.

Auf den nächsten fünf Seiten beschreiben wir zunächst verschiedene Formen der Belästigung. Im darauf folgenden Kapitel finden Sie konkrete Handlungsempfehlungen.

Sexuelle Belästigung

Wer im Studien- oder Arbeitsumfeld der Universität von einer Person einseitig zum Objekt sexuell motivierter, unerwünschter Handlungen gemacht wird, erfährt eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg (LHG BW)¹.

Folgende Taten definiert § 3 Abs. 4 AGG als sexuelle Belästigung:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte, unerwünschte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Schon ein einmaliger Übergriff kann eine sexuelle Belästigung darstellen. Das Gesetz definiert den Begriff der sexuellen Belästigung klar. In der Praxis kann es jedoch vorkommen, dass Menschen eine Situation unterschiedlich wahrnehmen. Studien belegen allerdings, dass Männer und Frauen weitestgehend in der Beurteilung übereinstimmen, wann eine Grenze zu derartiger Belästigung überschritten ist.²

Sowohl Vorgesetzte und KollegInnen als auch BeraterInnen sollten es also durchaus ernst nehmen, wenn Betroffene ihre subjektiven Wahrnehmungen erläutern und die geschilderten Situationen gemeinsam sorgfältig auf das Vorliegen einer sexuellen Belästigung im Sinne des AGG hin überprüfen.

In einigen Fällen fühlen sich Betroffene sexuell belästigt, auch wenn gesetzliche Grenzen nicht eindeutig überschritten werden. Schon einmalige negative Erlebnisse können ein Gefühl der Verunsicherung hinterlassen. Auch für diese Fälle steht die Beratungs- und Beschwerdestelle (im Kapitel 5, Seite 38 finden Sie die Ansprechpersonen) der Universität Heidelberg als Anlaufstation zur Verfügung.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

1. Einführung und Hintergrundinformationen

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Student steckt einer Kommilitonin in einer gemeinsamen Vorlesung immer wieder Zettel mit obszönen Zeichnungen von ihr zu.
- Ein Professor berührt eine Studentin am unteren Rücken, während er sie aus dem Raum begleitet.
- Eine Gruppe von Studentinnen ruft einem Dozenten Komplimente nach, die ihn auf sein Aussehen reduzieren.
- Ein Mitarbeiter in der Universitätsverwaltung pfeift einer jungen Kollegin hinterher, als sie an ihm vorbeigeht.

Folgen sexueller Belästigung für die Opfer

Für die Opfer sind die Folgen sexueller Belästigung häufig gravierend. Sie können deren Arbeitsmotivation, Selbstvertrauen, Lern- und Arbeitsvermögen beeinträchtigen. Oft kommt es zu psychischen und psychosomatischen Beschwerden, wodurch die Betroffenen nur noch eingeschränkt am Arbeitsleben oder Studium teilnehmen können.³

Stalking

Beim Stalking versucht eine Person wiederholt, unerwünscht mit einer anderen Person in Kontakt zu treten und eine Annäherung an sie zu erzwingen. Das Strafgesetzbuch erfasst Stalking unter dem Begriff „Nachstellung“ in § 238 StGB als Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe geahndet wird.

Einzelne Tathandlungen im Sinne des § 238 StGB sind:

- Aufsuchen der räumlichen Nähe zum Opfer
 - Versuch der Kontaktherstellung zum Opfer
 - Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für das Opfer
 - Bedrohen des Opfers oder einer nahestehenden Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit
 - Veranlassung der Kontaktaufnahme durch Dritte
 - Andere vergleichbare Handlungen
- Den vollständigen Gesetzestext des § 238 StGB finden Sie im Kapitel 4, Seite 35.

Folgende Handlungen können daher beispielsweise als Tathandlung im Sinne des § 238 StGB in Betracht kommen:

- Überwachung, Beobachtung oder Verfolgung einer Person⁴
- Unerwünschte Anrufe, E-Mails, Briefe, Notizen
- Bedrohung einer Person oder einer ihr nahestehenden Person
- Bestellung von Warensendungen für eine Person

Es kommt vor, dass sich Betroffene verfolgt und belästigt fühlen, ohne dass der juristische Tatbestand der Nachstellung erfüllt ist. Auch für diese Fälle steht die Beratungs- und Beschwerdestelle der Universität Heidelberg als Anlaufstation zur Verfügung.

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Mitarbeiter schreibt seiner Professorin regelmäßig Liebesbriefe nach Hause, obwohl sie sich dies ausdrücklich verboten hat.
- Eine Studentin setzt sich systematisch immer nur neben einen bestimmten Kommilitonen und sucht das Gespräch mit ihm, obwohl er den Kontakt erkennbar ablehnt.
- Ein Student besucht alle Vorlesungen eines Dozenten, setzt sich auch in der Mensa immer an seinen Tisch und versucht einseitig, ihn in Gespräche zu verwickeln.
- Eine Studentin ruft täglich auf dem Handy eines Dozenten an und beschimpft ihn oder spricht ihm drohend auf die Mailbox. Auch auf dem Campus schreit sie ihn regelmäßig an.

Folgen von Stalking für die Opfer

Durch die ständige Verfolgung sind die Opfer verunsichert oder leben in dauernder Angst. Oft sind sie in ihrer Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt und sehen sich gezwungen, ihr Leben zu verändern, beispielsweise die Telefonnummer, den Wohnort oder sogar den Arbeitsplatz zu wechseln. Manche Betroffene erleiden psychische Störungen, andere gesundheitliche Einschränkungen. Am häufigsten berichten sie von innerer Unruhe und Schlafstörungen, aber auch Ängste, depressive Verfassungen bis hin zu Symptomen posttraumatischer Belastungsstörungen können auftreten.⁵

Durch die Neufassung des § 238 StGB⁶ konnte der Schutz der Opfer verbessert werden, indem die Handlung des Täters nur noch objektiv geeignet sein muss, beim Opfer eine gravierende Beeinträchtigung der Lebensgestaltung herbeizuführen. Die Beeinträchtigung der Lebensgestaltung muss daher nicht mehr durch das Opfer bewiesen werden.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

1. Einführung und Hintergrundinformationen

Mobbing

Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ (BAG Beschluss vom 15. Januar 1997, Az.: 7 ABR 14/96). Bei der Definition von Mobbing wird zudem der soziale Rahmen am Arbeitsplatz berücksichtigt, der zu der Stresssituation führt (BAG Beschluss vom 15. Januar 1997, Az.: 7 ABR 14/96).

Als typische Mobbinghandlungen gelten:

- destruktive Kritik, die demütigend und unsachlich ist oder als Dauerkontrolle auf eine Zermürbung zielt,
- Angriffe gegen das Leistungsvermögen, zum Beispiel das Anordnen sinnloser Tätigkeiten, das Zuweisen von objektiv zu viel Arbeit oder systematisch unterfordernden Tätigkeiten,
- Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses, etwa das Behaupten von Fehlverhalten, willkürliche Abmahnung oder die bewusst ungerechtfertigt schlechte berufliche Beurteilung,
- Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz oder das soziale Ansehen,
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl und gegen die Privatsphäre,
- Erzeugen von Angst, Schrecken und Ekel, oder das Versagen von Hilfe⁷.

Manchmal fühlen sich Betroffene auch gemobbt, ohne den juristischen Hintergrund einschätzen zu können. Auch dann ist es hilfreich, sich an die Beratungs- und Beschwerdestelle (im Kapitel 5, Seite 38 finden Sie die Ansprechpersonen) zu wenden und Handlungsoptionen zu besprechen.

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Professor spricht in Vorlesungen und Institutssitzungen immer wieder nebenbei über die neue junge Kollegin, die angeblich keine Ahnung von Wissenschaft habe.
- Einer Mitarbeiterin werden Informationen vorenthalten, und wichtige Projektinformationen bekommt sie immer erst auf Nachfrage zugeschickt.
- Ein Mitarbeiter wird aus der wöchentlichen Teamsitzung ausgeschlossen.
- Eine Vorgesetzte gibt einem Mitarbeiter unerwartet eine extrem schlechte Bewertung und legt ihm nahe, den Arbeitsplatz zu wechseln, obwohl sie in regelmäßigen Besprechungen nie Kritik geäußert hat.

Folgen von Mobbing für die Opfer

Die Folgen hängen von der Dauer und Intensität des Mobbings ab sowie von den persönlichen Bewältigungsstrategien der Opfer. Betroffene berichten, dass sie bei der Arbeit häufig demotiviert sind und unter Konzentrationsmangel, Denkblockaden, Angstzuständen und Selbstzweifeln leiden. Teilweise verloren sie auch ihren Arbeitsplatz – ein Drittel ließ sich innerhalb der Organisation versetzen, kündigte selbst oder wurde vom Arbeitgeber gekündigt. In schlimmen Fällen beeinträchtigt Mobbing zudem die Gesundheit und psychische Verfassung, wobei das Spektrum von Kopfschmerzen über Schlafstörungen bis zu Depressionen reicht. Häufig betreffen die Folgen auch Freizeit und Familie. Das Mobbingopfer ist oft schlecht gelaunt, überempfindlich und aggressiv, belastet die eigene Familie durch Krankheit und Depression oder durch den Verlust des Arbeitsplatzes.⁸

2. EMPFEHLUNGEN FÜR BETROFFENE

Niemand muss hinnehmen, im Studien- oder Arbeitsumfeld belästigt oder in seiner persönlichen Freiheit eingeschränkt zu werden – sei es von Mitstudierenden, im Kollegenkreis oder von Vorgesetzten. Dieses Kapitel richtet sich an Sie als Betroffene. Die wichtigste Nachricht: Sie können viel tun – keine Situation ist ausweglos!

Allgemeine Handlungsempfehlungen

Für alle Arten der Belästigung empfehlen wir Ihnen vier grundsätzliche Verhaltensweisen:

1. Klare Zurückweisung

Versuchen Sie nicht, die Belästigung zu ignorieren. Handeln Sie offensiv: Machen Sie dem oder der TäterIn deutlich, dass dieses Verhalten unerwünscht ist und fordern Sie die Person auf, es zu unterlassen. Setzen Sie sich verbal oder – wenn es in der Situation möglich ist – auch körperlich zur Wehr und suchen Sie Personen, die den Vorfall bezeugen können.

2. Dokumentation der Vorfälle

Dokumentieren Sie die Belästigung schriftlich. Aufzeichnungen können später als Beweismittel dienen. Notieren Sie also möglichst detailliert, was vorgefallen ist: mit Angaben zu Ort, Datum und Zeit sowie Zitaten. Bewahren Sie E-Mails, Briefe oder Zettel auf, die als Beweise hilfreich sein können.

3. Gespräch mit Personen Ihres Vertrauens

Sexuelle Belästigung, Stalking oder Mobbing beeinträchtigen die Betroffenen in allen Lebensbereichen. Umso wichtiger ist es, eine Person des Vertrauens zu finden und sich ihr mitzuteilen. Das hilft, mit der Situation umzugehen und die nächsten Schritte zu planen.

4. Besuch einer Beratungs- und Beschwerdestelle

Wenn Sie belästigt werden, können Sie sich durch die universitären Anlaufstellen beraten lassen. Die Kontaktdaten finden Sie im Kapitel 5, auf Seite 38.

Im Falle sexueller Belästigung stehen für Sie und Ihre Angehörigen eine weibliche sowie eine männliche Ansprechperson bereit.

Die universitären Ansprechpersonen behandeln Ihr Anliegen vertraulich und unterliegen der Schweigepflicht.⁹ Als neutrale Beratungsinstanz können sie Ihnen Handlungsalternativen aufzeigen, Ratschläge geben oder eine offizielle Beschwerde im Sinne des § 13 AGG in die Wege leiten. In dem Beratungsgespräch klären Sie gemeinsam, ob und wie Sie weiter vorgehen möchten. Informationen zu externen Anlaufstellen in Heidelberg finden Sie in Kapitel 6.

Spezifische Handlungsempfehlungen

Neben den eben genannten allgemeinen Empfehlungen folgen hier weitere Ratschläge, die sich konkret auf sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing beziehen. Es empfiehlt sich, die Beschwerdestelle der Universität Heidelberg (Kapitel 5, auf Seite 38) aufzusuchen.

Was tun bei sexueller Belästigung

Zunächst sollten Sie sich schon in der akuten Situation direkt gegen die sexuelle Belästigung wehren. Langfristig sollten Sie jedoch zudem eine Beratungsstelle aufsuchen und weitere Schritte abwägen.

Aktive Gegenwehr

Fordern Sie die Person deutlich auf, das belästigende Verhalten zu stoppen. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass viele TäterInnen die sexuelle Belästigung in der Folge unterlassen, wenn ihnen dies klar und direkt kommuniziert wird.¹⁰

Werden Sie im Freien angegriffen, wirkt lautes Rufen abschreckend und alarmiert PassantInnen.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

2. Empfehlungen für Betroffene

Verschiedene Träger bieten Selbstverteidigungskurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten an. Das Polizeipräsidium Mannheim, das für Heidelberg, Mannheim und den Rhein-Neckar-Kreis zuständig ist, veranstaltet beispielsweise kostenlose Selbstbehauptungskurse (Anmeldung unter Telefon 0621 174-1201 oder per E-Mail: mannheim.pp.praevention@polizei.bwl.de).

Für Studierende bietet der Hochschulsport am Institut für Sport und Sportwissenschaft einen semesterbegleitenden Selbstverteidigungskurs im Rahmen von Jiu-Jitsu an (www.hochschulsport.uni-heidelberg.de).

Beratung und rechtliche Schritte

Im Beratungsgespräch mit den Ansprechpersonen der Beschwerdestelle besprechen Sie die weitere Vorgehensweise. Dabei haben Sie folgende Möglichkeiten:

- Suchen Sie Beratungsstellen auf, bei denen Sie zusätzliche Beratung, Informationen und Unterstützung erhalten, zum Beispiel den Frauennotruf, psychotherapeutische Beratungsstellen oder ähnliche Anlaufstellen.
- Schriftliche Unterlassungsaufforderung: Halten Sie Ihre Anschuldigungen in schriftlicher und ausführlicher Form fest und fordern Sie die belästigende Person auf, sein/ihr Verhalten zu ändern, da Sie sonst weitere Maßnahmen ergreifen werden. Dieser Brief sollte per Einschreiben oder unter ZeugInnen verschickt oder übergeben werden.
- Ein Klärungsgespräch: die/der Dienstvorgesetzte bzw. die Institutsleitung führen ein Gespräch mit der belästigenden Person. Darin konfrontieren sie den/die Angeschuldigte/n mit Ihrer Beschwerde und teilen ihm oder ihr die möglichen Konsequenzen mit.¹¹ Der Maßnahmenkatalog der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg“ gibt dafür Vorgehensweisen an die Hand.¹²
- Offizielles Beschwerdeverfahren im Sinne des § 13 AGG: In diesem Fall wird die Beschwerde geprüft und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitgeteilt.

Was tun bei Stalking

Stalking zeigen Sie am besten direkt bei der Polizei an. Konsequentes Eingreifen der Polizei gegen den Stalker oder die Stalkerin ist in den meisten Fällen wirkungsvoll und beendet häufig die Belästigungen.¹³

Sie sollten das unerwünschte Werben um Ihre Person klar, zweifelsfrei und eindeutig zurückweisen. Diskussionen könnten nur den Eindruck von Unentschlossenheit erzeugen und den Stalker oder die Stalkerin erst recht motivieren.

Um sich vor Stalking zu schützen, besteht darüber hinaus in Fällen von Körper-, Gesundheits- oder Freiheitsverletzungen die Möglichkeit, beim zuständigen Amtsgericht eine „Einstweilige Verfügung/Schutzanordnung“ nach § 1 Gewaltschutzgesetz zu beantragen.

Selbsthilfe und professionelle Hilfe

In vielen Städten gibt es Selbsthilfegruppen für Stalking-Opfer mit Informationen, Einzelberatung und dem Angebot, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. Eine permanente Bedrohung kann durch den ausgelösten Stress zu psychischen Störungen führen. In diesem Fall sollten Sie professionelle Hilfe suchen, beispielsweise in Form einer Psychotherapie.¹⁴

Was tun bei Mobbing

Wenn Sie Opfer von Mobbing sind, sollten Sie sich an Ihren Arbeitgeber wenden, entweder an Ihren direkten Vorgesetzten bzw. die Institutsleitung oder an die Personalabteilung. Die Universität wird dann aktiv. Sie können auch, gleichzeitig oder bevor Sie dies tun, die Beschwerdestelle der Universität aufsuchen.

Klageverfahren

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag), die ihn unter anderem verpflichtet, seine ArbeitnehmerInnen vor Mobbing zu schützen (vgl. auch § 12 AGG).

Sie können auch eine Beschwerde (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 Landespersonalvertretungsgesetz) beim Personalrat der Universität einreichen. Die Universität muss Abhilfe schaffen, wenn sie die Beschwerde als berechtigt erachtet.

Bevor Sie ein Klageverfahren gegen den Arbeitgeber einleiten, sollten Sie sich vorab darüber informieren, welche Risiken damit verbunden sind. Ein solches Verfahren ist in der Regel sehr aufwendig und kann zu ausufernden Papierschlachten und einem hohen Kostenaufwand mit schwierigen Darlegungs- und Beweisproblemen führen. Auch wenn Sie einen entsprechenden Rechtsstreit gewinnen, ist nicht garantiert, dass danach der betriebliche Friede wiederhergestellt ist.¹⁵

3. PROGRAMME UND AKTIVITÄTEN

Sicherheit auf dem Campus

Für die drei Universitätsstandorte (Campus im Neuenheimer Feld, Altstadt und Campus Bergheim) wird auch die Sicherheit für diejenigen, die dort studieren oder arbeiten, bei Bebauung und Bepflanzung, bei Beleuchtung und Wegführung berücksichtigt. Die Gelände werden regelmäßig bei Dunkelheit einer Sicherheitsbegehung unterzogen. Hierbei arbeiten interne und externe Einrichtungen der Universität eng abgestimmt zusammen, um potenzielle „Angst- und Gefahrenorte“ zu erkennen und zu beseitigen. Um das Sicherheitsgefühl zu erhöhen und Gefahrensituationen erst gar nicht entstehen zu lassen, hat die Universität das Programm „Walk Safe“ erstellt. Hierfür werden entsprechende Maßnahmen erarbeitet und immer wieder an die Gegebenheiten vor Ort angepasst. Es wird in Kooperation von Universität und Universitätsklinikum realisiert.

Programm Walk Safe

Begleitservice

Von Einbruch der Dunkelheit an können sich Studentinnen, weibliche Bedienstete und Besucherinnen des Klinikums von einer Sicherheitskraft des Wachdienstes kostenlos vom Studienplatz, von ihrer Arbeitsstelle an den Parkplatz, zur Haltestelle oder zum Wohnheim begleiten lassen. Auch Studentinnen, die abends mit dem Bus oder der Straßenbahn aus der Stadt kommen und sicher zu ihrem Wohnheim gelangen wollen, können diesen Service nutzen.

Die **Sicherheitskraft für Universitätsmitglieder** ist direkt unter 06221 54-5555 zu erreichen. Der **Sicherheitsdienst für Klinikummitglieder und -besucherinnen** ist unter 06221 56-39971 erreichbar, das Wachpersonal kann jedoch auch direkt an den Pforten oder der Leit- und Informationszentrale 1 angesprochen werden. In Notfällen sollte die Nummer 06221 56-6500 gewählt werden.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

3. Programme und Aktivitäten

Pforten

Die Pforten der Chirurgischen Klinik, der Kinderklinik, der Kopfklinik, der Inneren Medizin und des DKFZ sind rund um die Uhr besetzt und für alle ansprechbar.

Ausstiegsservice im Bus

Von Einbruch der Dunkelheit an besteht die Möglichkeit, auch zwischen den regulär vorgesehenen Bushaltestellen der Linien 31 und 32 im Neuenheimer Feld auszusteigen und so einen längeren Weg im Dunkeln zu vermeiden. Hierzu muss der Haltewunsch der/dem FahrerIn rechtzeitig mitgeteilt werden.

Frauen-Nachttaxi

Zwischen 22 und 6 Uhr können Frauen ab 14 Jahren innerhalb der Stadtgrenzen Heidelbergs vergünstigt Taxi fahren. Hierfür sind vorab bei den Bürgerämtern der Stadt Heidelberg „Frauen-Nachttaxischeine“ zu erwerben. Ein Schein berechtigt bis zu vier Frauen für eine Sammelfahrt. Die Beförderung erfolgt nur durch Wagen, die der Taxi-Zentrale angeschlossen sind.

Mit dem Wintersemester 2014 wurde das Programm „Walk Safe“ auf die universitären Einrichtungen in der Altstadt und auf dem Campus Bergheim ausgeweitet. Auf Grundlage von Sicherheitsbegehungen bei Nacht ist wie im Neuenheimer Feld geprüft worden, wo es in der Nähe zu Universitätsgebäuden unbeleuchtete Gassen gibt oder welche Einrichtungen von den bei Nacht belebten Straßen abgeschnitten sind. Die Gebäude wurden außerdem daraufhin überprüft, ab wann die Türen abgeschlossen werden und ob im Bedarfsfall zu später Stunde ausreichend geschultes Personal vor Ort präsent ist (z. B. in Bibliotheken), um entsprechend Unterstützung leisten zu können.

Weitere Hinweise und spezifische Angebote sind in den Informationsblättern zu den jeweiligen Campusbereichen „Walk Safe Campus INF“ (für den Campus und Klinikbereich im Neuenheimer Feld) und „Walk Safe Campus Altstadt und Bergheim“ (für die universitären Einrichtungen in der Altstadt und für den Campus Bergheim) zu finden.

Informationsangebote

In einer jährlich angebotenen Weiterbildungsveranstaltung im internen Bildungsprogramm der Universität werden Führungs- und Vertrauenspersonen der Universität zum Thema Sicherheit geschult. Diese Veranstaltung wird von Personalabteilung, Abteilung Recht und Gremien, Gleichstellungsbüro und der Polizei realisiert; sie informiert über die Themen Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung aus rechtlicher Sicht und aus der Praxis sowie über die präventiven Maßnahmen, die die Universität zur Verfügung stellt.

Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten

Die Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“ bildet das Gremium rund um das Thema Sicherheit und legt den Rahmen für die Aktivitäten der Universität fest. Sie ist ferner für die Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten zuständig und setzt sich aus VertreterInnen der Universität zusammen.

4. GESETZE UND HOCHSCHULREGELUNGEN

Der Gesetzgeber definiert und ahndet Verhalten, im Zuge dessen eine Person sexuell belästigt, gestalkt oder gemobbt wird. Auch die Universität Heidelberg hat dazu eigene Richtlinien verabschiedet.

SENATSRICHTLINIE PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“, Stand: 9. Mai 2017, Inkrafttreten: 1. Oktober 2002

1. Präambel

Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, Geschlechter, sexueller sowie religiöser und weltanschaulicher Orientierungen, sozialer Schichten und aus vielen verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert. Ansehen und Wirkung der Universität werden daher auch wesentlich durch die Chancen und das Wohlergehen dieser vielen Unterschiedlichen geprägt.

Als Bildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Bildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten, faires Miteinander und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeits- und Bildungsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für Erfolg und Wissensproduktion.

Die Universität Heidelberg verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und Würde aller ihrer Mitglieder und Angehörigen.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Heidelberg im Sinne von § 9 Landeshochschulgesetz (LHG). Sie gilt auch für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden sind und in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen, die aber einen sachlichen Bezug zur Universität Heidelberg haben. Dies sind insbesondere Stipendiat_innen, externe Doktoranden_innen und extern Beschäftigte.

3. Grundsätze

Alle vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Alle Personen, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigungen, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden.

Der Senat der Universität Heidelberg ächtet jegliche Form von Diskriminierung, Herabwürdigung, Mobbing und Stalking. Diese Handlungen sind verboten. Sie stellen außerdem eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden.

Die vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze und wirken darauf hin, dass derartige Handlungen unterbleiben.

4. Aufgabe der verantwortlichen Stellen

Die Universitätsleitung sorgt für die umfassende Information ihrer Mitglieder über die Probleme Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung, über die Möglichkeiten der Prävention und über die Rechte und Beratungsmöglichkeiten von Betroffenen. Es werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Führungsseminare für Führungskräfte angeboten. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung, speziell für Erstlehrende, soll die Bedeutung des partnerschaftlichen Verhaltens für die Qualität von Forschung und Lehre vermittelt werden.

Die Universität Heidelberg bestellt eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung.¹⁶

Die Universität bietet den Betroffenen von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung sowie deren Vorgesetzten des Weiteren nach Überprüfung des Sachverhalts unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung und Lösung ihrer Situation an. Hierzu zählen neben den institutionellen und dienstrechtlichen Wegen, Verfahren und Maßnahmen auch alternative Konfliktlösungsverfahren wie die Mediation, die auf eine konsensuale Lösung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Personen ausgerichtet ist und damit den beteiligten Personen einen Weg zu einem partnerschaftlichen Umgang miteinander eröffnen kann. Die Universität unterstützt die Beteiligten bei der Vermittlung geeigneter Mediation.

5. Auftrag

Diese Richtlinie ergänzt die bestehenden Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Landeshochschulgesetz (LHG). Problemfälle von Mobbing, Stalking, Diskriminierung und sexueller Belästigung, die nicht von den verantwortlichen Stellen der Universität (Institutsleitungen, Dekanate, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte_r, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Ombudspersonen) geklärt werden können, werden in der Rektorkommission „Partnerschaftliches Verhalten“¹⁷ verhandelt.

Ein Katalog von angemessenen Maßnahmen und Sanktionen findet sich im Anhang.

Außenstehende Nutzer_innen von Universitätseinrichtungen müssen die Grundsätze zum partnerschaftlichen Verhalten beachten. Dies ist durch die entsprechenden Benutzungsordnungen festzuschreiben.

6. Anhang

Begriffsbestimmungen

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung empfunden wird, ist wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt. Die folgenden Aufzählungen sind deshalb keineswegs vollständig.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen und eine Grenzüberschreitung darstellt. Das Verhalten erfüllt dabei das Kriterium einer subjektiven Grenzüberschreitung.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken.

Dies können z. B. sein:

- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z. B. Kalender/Bildschirmschoner/Poster)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen von einer Person oder mehreren anderen Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen.

Dies können z. B. sein:

- Verleumdung von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von nicht erweislich wahren Gerüchten über vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von notwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg_innen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Wiederholt oder koordiniert persönlich beleidigende Äußerungen gegenüber vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen, z. B. in Form der üblen Nachrede in öffentlichen und universitären Foren.

Stalking

„Stalking“ bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt werden. Stalking steht seit 2007 unter Strafe (§ 238 StGB ‚Nachstellung‘). Die Erscheinungsformen von Stalking sind vielfältig.

Konkrete Beispiele für Stalking sind:

- unzählige Telefonanrufe
- belästigendes Versenden von SMS, E-Mails oder Briefen
- Auflauern und Verfolgen, sich demonstrativ in der Nähe der betroffenen Person aufhalten
- Warenbestellung und Annoncen im Namen der Betroffenen
- unerwünschte Geschenke etc.

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen.

Diskriminierungen können z. B. sein:

herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und/oder Handlungen auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft
- der Hautfarbe
- der Abstammung
- einer Behinderung
- des Geschlechts
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- der sexuellen Ausrichtung
- einer Krankheit
- des Alters
- Einsatz von Dokumenten, welche einer Gleichstellung der vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen entgegenstehen

Gesetzliche Grundlagen

- Grundgesetz (GG)
www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf
- Landeshochschulgesetz (LHG)
www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsba wueprod.psml&max=true&aiz=true
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
www.gesetze-im-internet.de/bgg/index.html

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Beratung und Unterstützung, Beschwerderecht

Betroffene und Vorgesetzte können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, an die verantwortlichen Stellen wenden. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des Betroffenen führen.

Die Erhebung von persönlichen Daten ist auf das notwendige Maß zu beschränken und unterliegt dem Datenschutz.

Vorkommnisse, Gespräche und Informationen über mögliche Tatbestände werden vertraulich behandelt. Die Kommissionsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht. Betroffene entscheiden mit über den Verfahrensverlauf. Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung sind nachzugehen.

Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie sind die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen ist, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob es sich bei der jeweiligen Person um einen Beamten/eine Beamtin, einen Beschäftigten/eine Beschäftigte, einen Auszubildenden/eine Auszubildende, einen Studenten/eine Studentin, einen Lehrbeauftragten/eine Lehrbeauftragte, einen Privatdozenten/eine Privatdozentin, einen außerplanmäßigen Professor/eine außerplanmäßige Professorin, einen Honorarprofessor/eine Honorarprofessorin, einen Gastwissenschaftler/eine Gastwissenschaftlerin, eine unentgeltlich tätige Person oder eine externe Person handelt. Bei Schwere eines Verstoßes kann die Universität Strafanzeige stellen.¹⁹

Maßnahmen gegenüber Beschäftigten (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Maßnahmen gegenüber Beamt_innen (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung disziplinarrechtlicher Maßnahmen

Disziplinarrechtliche Maßnahmen:

- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzung
- Umsetzung
- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt
- Abordnung
- Entfernung aus dem Dienst
- Kürzung des Ruhegehalts
- Aberkennung des Ruhegehalts

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Maßnahmen gegenüber Auszubildenden (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Kündigung

Maßnahmen gegenüber Lehrbeauftragten

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf des Lehrauftrags
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber Privatdozent_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Lehrbefugnis (§ 39 Abs. 5 Satz 3 LHG iVm. § 26 Abs. 4 GO der Universität Heidelberg)

Maßnahmen gegenüber apl. Professor_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“
- (§ 26 Abs. 8 Satz 3 GO der Universität Heidelberg; Widerruf möglich, wenn der Betreffende sich ihrer als unwürdig erweist)
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber Honorarprofessor_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor (§ 55 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 27 Abs. 4 und 5 GO der Universität Heidelberg)

Maßnahmen gegenüber Studierenden

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

Maßnahmen gegenüber Gastwissenschaftler_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber unentgeltlich tätigen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber externen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

RELEVANTE AUSZÜGE AUS DEM GESETZ ÜBER DIE HOCHSCHULEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG (LANDESHOCHSCHULGESETZ – LHG)

§ 2 Aufgaben (Abs. 4)

- (4) Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Die Hochschulen werben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit bei den an der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für die Aufnahme eines Studiums. Sie fördern die Integration ausländischer Studierender, die einen Studienabschluss in Baden-Württemberg anstreben.

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte; Ansprechperson für Antidiskriminierung (Abs. 9 und 10)

- (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.

- (10) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität 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. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden; möglich ist auch die Einrichtung hochschulübergreifender Antidiskriminierungsstellen oder die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, zum Beispiel der Chancengleichheitsbeauftragten.

§ 62 Exmatrikulation (Abs. 3 Satz 1 Nr. 3)

- (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

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Ausfertigungsdatum: 14. August 2006, Auszüge aus dem Gesetz

§ 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.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung 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 Nr. 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.

- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 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.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

- (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.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 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 beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 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.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 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.

GRUNDGESETZ, ARTIKEL 1 UND 2

I. Die Grundrechte

Artikel 1

- (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- (2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.
- (3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

Artikel 2

- (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
- (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

RELEVANTE AUSZÜGE AUS DEM STRAFGESETZBUCH

§ 185 Beleidigung

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 238 Nachstellung (Stalking)

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem er beharrlich
 1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,
 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,
 3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder
 4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder
 5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.
- (2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.
- (3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.
- (4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

AUSZUG AUS DEM GEWALTSCHUTZGESETZ

§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen

- (1) Hat eine Person vorsätzlich den Körper, die Gesundheit oder die Freiheit einer anderen Person widerrechtlich verletzt, hat das Gericht auf Antrag der verletzten Person die zur Abwendung weiterer Verletzungen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Die Anordnungen sollen befristet werden; die Frist kann verlängert werden. Das Gericht kann insbesondere anordnen, dass der Täter es unterlässt,
1. die Wohnung der verletzten Person zu betreten,
 2. sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person aufzuhalten,
 3. zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich die verletzte Person regelmäßig aufhält,
 4. Verbindung zur verletzten Person, auch unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln, aufzunehmen,
 5. Zusammentreffen mit der verletzten Person herbeizuführen, soweit dies nicht zur Wahrnehmung berechtigter Interessen erforderlich ist.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn
1. eine Person einer anderen mit einer Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit widerrechtlich gedroht hat oder
 2. eine Person widerrechtlich und vorsätzlich
 - a) in die Wohnung einer anderen Person oder deren befriedetes Besitztum eindringt oder
 - b) eine andere Person dadurch unzumutbar belästigt, dass sie ihr gegen den ausdrücklich erklärten Willen wiederholt nachstellt oder sie unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln verfolgt.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe b liegt eine unzumutbare Belästigung nicht vor, wenn die Handlung der Wahrnehmung berechtigter Interessen dient.

- (3) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 2 kann das Gericht die Maßnahmen nach Absatz 1 auch dann anordnen, wenn eine Person die Tat in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit begangen hat, in den sie sich durch geistige Getränke oder ähnliche Mittel vorübergehend versetzt hat.

AUSZUG AUS DEM LANDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

§ 70 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung (Abs. 1 Nr. 4)

- (1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; der Personalrat hat die betroffenen Beteiligten über das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

5. UNIVERSITÄRE BERATUNGS- UND BESCHWERDESTELLEN

Als Anlaufstellen für ein vertrauliches Gespräch, um sich über die verschiedenen Möglichkeiten zu informieren, eine belastende Situation zu klären oder Auskunft zu rechtlichen Aspekten und inneruniversitären Verfahrenswegen zu erhalten, stehen an der Universität folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Gleichstellungsbeauftragte der Universität
Telefon 06221 54-3973
kpm@zegk.uni-heidelberg.de

Dr. Agnes Speck
Gleichstellungsbüro
Telefon 06221 54-7659
agnes.speck@uni-heidelberg.de

Tobias Just, M.A.
Marsilius-Kolleg
Telefon 06221 54-3981
just@mk.uni-heidelberg.de

Weitere inneruniversitäre Anlaufstellen

Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung, Labor und Technik der Universität

Sandra Suhm
Telefon 06221 54-3660
chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de

Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

Martina Weihrauch
Telefon 06221 56-7019
martina.weihrauch@med.uni-heidelberg.de

Personalrat der Universität

Telefon 06221 54-8271
sekretariat@personalrat.uni-heidelberg.de

Dezernat Recht und Gremien, Universitätsverwaltung

Cornelia Stöcklein
Telefon 06221 54-12100
cornelia.stoecklein@uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Universitätsverwaltung

Antje Kunkel
Telefon 06221 54-12526
kunkel@zuv.uni-heidelberg.de

Studentisches Zuhörertelefon „Nightline“

Telefon 06221 184708

6. EXTERNE ANLAUFSTELLEN

Sicherheitsdienst Universitätsklinikum

Der Sicherheitsdienst Universitätsklinikum ist rund um die Uhr erreichbar unter:

Telefon 06221 56-39978 und als Notfall unter
Telefon 06221 56-6500

Die Kassenautomaten an den Parkplätzen im Neuenheimer Feld sind als Notrufsäulen nutzbar. Die Ruftaste verbindet Sie direkt mit der Leitzentrale.

Polizeirevier Heidelberg Nord

Telefon 06221 45690

Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg

Telefon 06221 58-15500

Sicheres Heidelberg – SicherHeid e.V.

Telefon 06221 618161

Frauennotruf

Bergheimer Straße 135
69115 Heidelberg

Telefon 06221 183643
info@frauennotruf-heidelberg.de
www.frauennotruf-heidelberg.de

- Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen Heidelberg e.V.
- Persönliche und telefonische Beratung – kostenlos, anonym und vertraulich
- Krisenintervention, angeleitete Gesprächsgruppen, juristische Beratung, Vermittlung von Ärztinnen, Therapeutinnen, Juristinnen, Weißer Ring u.v.m.

Telefonische Beratungszeiten:

Mo., Mi., Fr. 10–12 Uhr und Di., Do. 14–16 Uhr

Außerhalb der Sprechzeiten ist der Anrufbeantworter eingeschaltet. Ein Notruf ist von öffentlichen Telefonzellen (110) oder vom Handy (112) gebührenfrei.

Es ist wichtig, das Geschehen zu schildern und die bekannten „W“-Fragen zu beantworten:

- Wer?
- Was?
- Wann?
- Wo?
- Wie?
- Wieviele Verletzte?

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

6. Externe Anlaufstellen

**Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bft),
Frauen gegen Gewalt e.V.**

www.frauen-gegen-gewalt.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon 08000 116016

www.hilfetelefon.de

Das Hilfetelefon ist eine Einrichtung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und bietet seit März 2013 von Gewalt betroffenen Frauen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent und sicher beraten zu lassen. Das Angebot ist kostenlos und bei Bedarf mehrsprachig und barrierefrei erreichbar. Die Beraterinnen stehen hilfesuchenden Frauen zu allen Formen der Gewalt vertraulich zur Seite und leiten sie auf Wunsch an die passende Unterstützungseinrichtung vor Ort weiter.

Auch Fachkräfte, die im Rahmen ihres beruflichen oder ehrenamtlichen Einsatzes mit Gewalt gegen Frauen konfrontiert werden, sowie Familienangehörige, Freundinnen und Freunde oder Bekannte von betroffenen Frauen können sich an das Hilfetelefon wenden.

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK e.V.)

www.frauenhauskoordinierung.de

Zentrale Informationsstelle für Autonome Frauenhäuser (ZIF)

www.facebook.com/ZIFAutonomeFrauenhaeuser/

Frauenhäuser bieten Beratung und Zuflucht für psychisch und physisch misshandelte oder bedrohte Frauen und deren Kinder. Der geschützte Raum gibt Frauen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie weiter vorgehen möchten.

Fußnoten

- ¹ LHG BW §2 Abs. 4, §4 Abs. 9 Satz 1 und 2, §62 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3
- ² Vgl. Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd: EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen. Spektrum, 5. März 2014. www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250
- ³ Weitergehende Informationen sowie eine aktuelle Studie über sexuelle Übergriffe an Hochschulen finden Sie hier: www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf
- ⁴ Schönke/Schröder, Kommentar zum StGB, § 238 Rn. 22.
- ⁵ Vgl. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, S. 134 f.
- ⁶ In Kraft getreten am 10. März 2017
- ⁷ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 104 ff.
- ⁸ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 100 ff.
- ⁹ LHG BW § 4 Abs. 9: Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weiter gegeben oder sonst verwertet werden.
- ¹⁰ Vgl. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013.
- ¹¹ Vgl. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013, S. 419 ff.
- ¹² Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, S. 21 ff.
- ¹³ Informationsblatt für Betroffene von Stalking. In: www.polizei-beratung.de
- ¹⁴ Vgl. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, S. 143 ff.
- ¹⁵ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 129 ff.
- ¹⁶ § 4 (9) LHG und § 4 (2) Grundordnung der Universität Heidelberg regeln dies und legen die Zuständigkeit für alle Personengruppen („Mitglieder und Angehörige der Universität“) fest.
- ¹⁷ Die Zusammensetzung der Kommission ist immer aktuell einzusehen unter www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html; Stand: 20. Januar 2017
- ¹⁸ Auch das Unterlassen gebotener Maßnahmen ist ein Verstoß gegen die Richtlinie und kann geahndet werden.

Universität Heidelberg
Gleichstellungsbüro
Hauptstraße 126
69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-7697
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte