



Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Begleittext zum Online-Tutorial



Impressum

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Redaktion

Charlotte von Knobelsdorff
Dr. Agnes Speck
Dr. Ute Heeger

November 2021

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Bildnachweis

© koszivu-fotolia.com

GLEICHSTELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Inhaltsverzeichnis

0. EINLEITUNG	1
0.1. Unsere Angebote.....	1
0.2. Überblick Module	2
1. EINFÜHRUNG (Modul 1).....	4
1.1 Definitionen	4
1.2 Sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und Nötigung	5
1.2.1 Definition sexuelle Nötigung/Vergewaltigung	6
1.2.2 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis	7
a) Studierende.....	7
b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene	7
1.2.3 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können	8
1.3 Stalking	9
1.3.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis	10
a) Studierende.....	10
b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene	10
1.3.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können	11
1.4 Mobbing und Cybermobbing	12
1.4.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis	13
a) Studierende.....	13
b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene	14
1.4.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können	14
1.5 Diskriminierung	15
1.5.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis	16
a) Studierende.....	16
b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene	16
1.5.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können	17
1.6. Zusammenfassung Modul 1	18
2. PRÄVENTIVPROGRAMME UND AKTIVITÄTEN (Modul 2).....	19
2.1 Begleitservice der Universität	19
2.2 Aussteigeservice im Bus im Neuenheimer Feld	20
2.3 Frauen-Nachttaxi	20
2.4 Präventionsmaßnahmen.....	20



2.5 Hilfe bei häuslicher Gewalt	21
2.6 Informationsangebote	22
2.6.1 Einführungstag neue Mitarbeiter*innen	22
2.6.2 Weiterbildung auf Leitungsebene	22
2.6.3 Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“	22
2.6.4 Workshops – universitätsweite Sensibilisierung	22
2.7 Berater*innennetzwerk	23
2.8 Zusammenfassung Modul 2	23
3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN (Modul 3)	24
3.1 Grundgesetz	25
3.2 Strafgesetzbuch	25
3.3 Gewaltschutzgesetz	26
3.4 Landeshochschulgesetz (LHG)	27
3.5 Landespersonalvertretungsgesetz	29
3.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	29
3.7 Zusammenfassung Modul 3	32
4. RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG (Modul 4)	34
4.1 Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“	34
4.2 Vorteile für alle Beteiligten	35
4.3 Aufgaben der verantwortlichen Stellen	36
4.4 Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro	36
4.5 Beratung und Unterstützung für Betroffene und Vorgesetzte	37
4.6 Maßnahmenkatalog	38
4.6.1 Maßnahmen gegenüber Beschäftigten, Beamt*innen und Azubis	39
a) Beschäftigte	39
b) Beamt*innen	39
c) Auszubildende	40
4.6.2 Maßnahmen gegenüber nicht dauerhaft Beschäftigten	40
a) Studierende	41
b) Gastwissenschaftler*innen sowie unentgeltlich tätige Personen	41
c) Externe Personen	42
4.7 Zusammenfassung Modul 4	42
5. EMPFEHLUNGEN FÜR BETROFFENE (Modul 5)	43
5.1 Allgemeine Handlungsempfehlungen	43



5.2 Spezifische Handlungsempfehlungen	45
5.2.1 Was tun bei sexueller Belästigung?	45
5.2.2 Was tun bei Stalking?	47
5.2.3 Was tun bei Mobbing?	48
5.2.4 Was tun bei Diskriminierung?	48
5.3 Zusammenfassung Modul 5	49



0. EINLEITUNG

Respektvoll und partnerschaftlich miteinander umzugehen, gehört zum Selbstverständnis der Universität Heidelberg. ALLE Mitglieder – Studierende, Lehrende, Forscher*innen und Mitarbeiter*innen in der Verwaltung – sollen in einer Umgebung studieren und arbeiten können, die von gegenseitiger Achtung geprägt ist und in der sie sich sicher fühlen.

Das bedeutet: ALLE, die an der Universität Heidelberg lernen oder arbeiten, sind verantwortlich für ein offenes und faires Miteinander.¹ Dies schließt Leitungs- und Führungspositionen ebenso ein wie Personen in beratenden Rollen.

Deswegen heißt es gleich zu Beginn der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“: „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.“²

ABER: Trotz aller Vorsätze kann es im täglichen Miteinander zu herabwürdigendem Verhalten, Diskriminierung und Belästigung kommen.

Um es klar zu sagen: Solche Situationen sind für die Universität Heidelberg kein hinnehmbares Problem oder das Schicksal einzelner Personen. Sie stellen eine Verletzung der Grundrechte und der Menschenrechte der Betroffenen dar. Zudem ist die Universität nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, ihre Angehörigen vor herabwürdigenden Situationen zu schützen und dagegen vorzugehen. Deshalb setzen wir als Gleichstellungsbüro alles daran, durch klare Verantwortlichkeiten und gezielte Maßnahmen verletzendes Verhalten zu verhindern, Betroffene zu schützen und Täter*innen so weit wie möglich zur Verantwortung zu ziehen.

0.1. Unsere Angebote

Unsere Angebote unterstützen all diejenigen, die Rat suchen, konkrete Handlungsempfehlungen brauchen oder wissen wollen, wie sie angemessen reagieren, wenn sie solches Verhalten beobachten, selbst betroffen sind oder von einer solchen Situation Kenntnis erlangen.

Betroffenen fällt es beispielsweise oft schwer, das Erlebte auszusprechen und sich selbst und anderen zu sagen „Ich wurde sexuell belästigt“. Dabei spielen Ängste und Scham eine große Rolle. Etwa die Sorge nicht ernst genommen zu werden, indem das Erlebte als Einbildung abgetan wird und damit der Wahrheitsgehalt der eigenen Erfahrung infrage gestellt ist. Erschwert werden kann dies, wenn Abhängigkeitsgefüge hinzukommen,

¹ Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist diese Verantwortung gesetzlich verpflichtend.

² Vgl. Senatsrichtlinie für partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 2.



durch die Angst der Betroffenen z. B. die Arbeitsstelle oder die Betreuung der Doktorarbeit zu verlieren.

Dies verunsichert viele Betroffene, was oft dazu führt, dass sie belastende Erfahrungen nicht melden und sich keine Hilfe holen. Hinzu kommt die Unsicherheit, eine Situation missinterpretiert zu haben. Das lässt viele zögern, belastende Erfahrungen zu melden und sich Unterstützung von außen zu suchen.

Für Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung sind solche Situationen ebenfalls schwierig. Sie fragen sich:

- Wie reagiere ich angemessen im Rahmen meiner Fürsorgepflicht?
- Welche Möglichkeiten habe ich, meine Mitarbeiter*innen zu schützen?
- Ab wann bin ich verpflichtet, (rechtliche) Maßnahmen einzuleiten?

Aber auch die folgenden Fragen gehen mit dieser Thematik einher:

- Wie können Dozent*innen konkret ihren Studierenden weiterhelfen?
- Wer hilft in solchen Situationen sowohl den Betroffenen als auch den Vorgesetzten an der Universität Heidelberg?
- Welchen Weg können Betroffene gehen, wenn Belästigung, Mobbing oder Stalking entweder über Hierarchiegrenzen hinweg stattfindet (z. B. Vorgesetzte*r – Mitarbeiter*in) oder die Betroffenen in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, wie dies bei Doktorand*innen und Betreuer*innen der Fall ist?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es?

Dieses Online-Tutorial soll Ihnen bei all diesen Fragen weiterhelfen. Es beschäftigt sich in fünf Modulen mit den Fragen rund um das Thema Diskriminierung und gibt Hilfestellung, mit welchen Maßnahmen und Angeboten an der Universität Heidelberg Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung entgegengewirkt wird.

0.2. Überblick Module

1. Wir starten in Modul 1 mit einer Definition der verschiedenen Formen von Belästigung und Diskriminierung. Was bedeutet es, belästigt worden zu sein? Ab wann sprechen wir von sexueller Belästigung, Stalking, Mobbing und Diskriminierung? Welche Aufgabe kommt der Hochschule gegenüber ihren Angehörigen zu? Dies legt den inhaltlichen Rahmen fest, damit wir im Alltag solche Situationen besser einschätzen können.
2. In Modul 2 stellen wir die Programme und Aktivitäten der Universität Heidelberg vor, die dazu beitragen, dass solche belastenden Situationen erst gar nicht aufkommen.
3. Mit den rechtlichen Grundlagen von diskriminierendem Verhalten im Kontext der Universität beschäftigt sich Modul 3. Wir informieren über die unterschiedlichen Gesetze und Rechtsprechungen und gehen sowohl auf strafrechtliche als auch auf arbeitsrechtliche Zusammenhänge ein.



4. Um die Regelungen und Verfahren an der Universität Heidelberg geht es in Modul 4. Finden im Studien- und Arbeitsumfeld Belästigungen statt, gibt es eine Reihe von Handlungsoptionen, die helfen, sich gegen Mitstudierende, im Kolleg*innenkreis oder von Vorgesetzten abzugrenzen und herabwürdigendes Verhalten zu verhindern und ggf. zu ahnden.
5. In Modul 5 klären wir, welche Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten Betroffene haben und was in bestimmten Situationen der nächste Schritt sein kann.

Außerdem finden Sie auf unserer Website alle Ansprechpersonen der Universität Heidelberg sowie sämtliche Anlaufstellen außerhalb der Universität in einer Übersicht zum Download.



1. EINFÜHRUNG (Modul 1)

Willkommen zu Modul 1 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“.

1.1 Definitionen

In Modul 1 geht es darum einzuordnen, ab wann eine Handlung, eine Bemerkung oder eine Geste die Grundrechte oder die Menschenwürde einer Person verletzt. Wir unterscheiden zwischen vier Formen:

1. sexueller Belästigung, sexueller Gewalt und Nötigung,
2. Stalking,
3. Mobbing,
4. Diskriminierung.

Wie sich welche Form erkennen lässt, zeigen wir an Beispielen, die uns in der Beratung immer wieder begegnen. Außerdem informieren wir Sie, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen und was Sie selbst gegen unangebrachtes Verhalten tun können.

Grundsätzlich empfehlen wir, dem folgenden Stufenplan beim Umgang mit Fällen von herabwürdigendem Verhalten, Mobbing, Stalking, Diskriminierung oder sexueller Belästigung zu folgen:

Auf Stufe 1 versuchen die Beteiligten/Betroffenen selbst, die Konfliktsituation zu klären.³ Die Betroffenen können sich bereits hier durch die drei unabhängigen Ansprechpersonen⁴ beraten lassen.

Führt eine offene Ansprache nicht zum gewünschten Ergebnis, haben die Betroffenen auf Stufe 2 die Möglichkeit, die Ansprechpersonen zu kontaktieren, um sich beraten zu lassen oder an die vorgesetzten Personen (Institutsleitung, Dekanat, Dozent*in) zu berichten, die im nächsten Schritt Verhaltensänderungen anmahnen können.

Bewirken all diese Versuche nichts, gibt es auf der 3. Stufe die Möglichkeit, den Rechtsweg einzuschlagen. Dieser beginnt, sobald Sie eine*n Vorgesetzte*n offiziell informieren und allgemeine Maßnahmen keine Wirkung zeigen. Unsere Erfahrungen in der Praxis zeigen aber auch, dass der Rechtsweg nicht immer der Weg ist, der das Miteinander vereinfacht. Wir raten dazu, sich vorab immer sehr gut beraten zu lassen.

³ Ein Gespräch KANN helfen. Es wird jedoch immer auch Situationen geben, die von den allgemeinen Empfehlungen abweichen. Bei sexueller Belästigung oder Stalking etwa können sich die Betroffenen in einer starken Angst- oder Gefährdungssituation befinden. Bei Mobbing können auch mehr als zwei Menschen beteiligt sein. In solchen Fällen raten wir Betroffenen, als Erstes aus der Situation herauszugehen und das Geschehene zu dokumentieren. Auch hier gilt: Wenden Sie sich an uns, sobald Sie Fragen haben. Wir beraten Sie – vertraulich.

⁴ siehe PDF mit sämtlichen Kontakten innerhalb und außerhalb der Universität. Oder Sie schlagen eine Mediation vor. Sie können auch Kolleg*innen oder Mitstudierende, denen Sie vertrauen, um Hilfe bitten.



Sofern auf Stufe 3 keine Lösung gefunden werden konnte, kann die betroffene Person auf der 4. Stufe über universitätsinterne Berater*innen den Problemfall der Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“ vorlegen und um Unterstützung und Bewertung bitten.

Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine*n Dozent*in oder Vorgesetzte*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.

Die unabhängigen vom Landeshochschulgesetz (LHG) bestellten Ansprechpersonen sind daher eine gute erste Anlaufstelle. Sie zeigen den Betroffenen alle möglichen Wege und beraten sie auf Wunsch so, dass noch keine Konsequenzen daraus entstehen.

1.2 Sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und Nötigung

Kommen wir nun zu den Definitionen der einzelnen Formen von Belästigung und Diskriminierung. Zu den häufigsten Formen von sexueller Belästigung zählen:

- unerwünschte sexuell motivierte Bemerkungen, Gesten und Aufforderungen,
- sexuell bestimmte, unerwünschte körperliche Berührungen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Bildern oder Nacktfotos.

Zwar definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Begriff „sexuelle Belästigung“ sehr klar⁵. In der Praxis kann es aber durchaus schwierig sein, zu einer eindeutigen Einschätzung zu gelangen.

Der Grund: Die Beteiligten nehmen die Situation unterschiedlich wahr, obwohl Studien zeigen⁶, dass Frauen* und Männer* weitestgehend darin übereinstimmen, wann eine Grenze überschritten ist und eine Situation als sexuelle Belästigung einzustufen ist.

Unabhängig von rechtlichen Definitionen kann aber auch eine Handlung als „nett gemeint“ oder als „Kompliment“ abgetan werden, obwohl sie von einer anderen Person als unangenehm oder grenzüberschreitend wahrgenommen wird. Wenn dies der Fall ist und kommuniziert wird, sollte die Handlung unterlassen werden. Denn auch das gehört

⁵ Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

⁶ Vgl. Diehl, Charlotte / Rees, Jonas / Bohner, Gerd (2014): „EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen.“ Abrufbar unter: www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250



zu einem partnerschaftlichen Verhalten, dass eine Arbeitsatmosphäre dann besteht, wenn sich alle Beteiligten respektiert fühlen.

1.2.1 Definition sexuelle Nötigung/Vergewaltigung

Eine weitere Form der sexuellen Belästigung ist die sexuelle Nötigung⁷/Vergewaltigung. Im Strafgesetzbuch (§ 177 StGB) wird ein sexueller Übergriff, eine Vergewaltigung oder eine sexuelle Nötigung definiert als „Handlung, bei der jemand gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt.“⁸ Ebenso gilt als strafbar, sexuelle Handlungen an einer anderen Person vorzunehmen oder vornehmen zu lassen oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten zu bestimmen, wenn:

- der*die Täter*in ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern;
- der*die Täter*in ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er*sie hat sich der Zustimmung dieser Person versichert;
- der*die Täter*in ein Überraschungsmoment ausnutzt;
- der*die Täter*in eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht;
- der*die Täter*in die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

Jede negative Erfahrung kann

- körperliches und seelisches Wohlbefinden stören,
- die Leistungsfähigkeit und Motivation im Studium, Beruf und Privatleben nachhaltig beeinträchtigen,
- Depressionen, Schlafstörungen und Ängste auslösen.

Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig professionelle Unterstützung zu suchen und in einer vertraulichen Beratungssituation Handlungsoptionen zu besprechen.

Gut zu wissen

Wenn Sie unsicher sind, ob das Erlebte juristisch als Straftat zählt, können Sie sich auch an das Gleichstellungsbüro oder die drei Ansprechpersonen gemäß Landeshochschulgesetz wenden. **Wichtig ist, dass Sie etwas unternehmen.**

⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2005. Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.

⁸ Vgl. § 177, Strafgesetzbuch.



Sexuell belästigt worden zu sein, führt zu extremer Verunsicherung und kann Depressionen, Schlafstörungen sowie Ängste auslösen und die eigene Lebensgestaltung nachhaltig beeinträchtigen.

1.2.2 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Kommen wir nun zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis. Wir unterscheiden bei allen Beispielen zwischen Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung. Dies hängt zum einen mit der Rechtsprechung und den zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen zusammen. Zum anderen möchten wir den Blick für unangebrachte Verhaltensweisen bei allen Beteiligten schärfen.

a) Studierende

Bei **Studierenden** können unter anderem folgende Situationen vorkommen:

- anzügliche Bemerkungen zwischen Mitstudierenden zu Äußerlichkeiten oder der sexuellen Identität;
- ein*e Student*in steckt einem*r Kommiliton*in während einer Vorlesung Zettel mit Zeichnungen mit sexuellen Anzüglichkeiten zu;
- während einer digitalen Vorlesung schickt ein*e Student*in einem*r Kommiliton*in via Privatnachricht ein pornografisches Bild mit einer unmittelbaren Aufforderung;
- ein*e Student*in verliebt sich z. B. in eine*n Dozent*in, diese Liebe wird nicht erwidert.
- Das wird von dem*r Student*in nicht akzeptiert und er*sie schreibt Liebesbriefe, macht sexuelle Avancen im Beisein anderer oder steht öfter unerwünscht vor der Haustür des*der Dozent*in.

b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene

Auf **Leitungsebene** schildern Betroffene die folgenden Situationen, die weder toleriert noch ignoriert werden dürfen:

- Ein*e Professor*in kommt seiner*ihrer Doktorand*in öfter körperlich zu nah, während die Person über ihre Arbeit sprechen möchte: lehnt sich leicht an, während über die Schulter auf den PC geschaut wird, geht sehr eng an der Person vorbei oder berührt die Hand.
- Ein*e Dozent*in nutzt in der Vorlesung Beispiele, die ein Geschlecht herabwürdigen. Beispiel Anatomievorlesung: „Das Herz würde ich Ihnen gerne



veranschaulichen, kommen Sie bitte hier vor zur mir, dann haben wir auch was Schönes zum Angucken“.

- Ein*e Doktorvater*mutter bucht bei einer gemeinsamen Forschungsreise EIN Hotelzimmer für sich UND den*die Doktorand*in.

Gut zu wissen

Wenn Sie mit uns über ein als belästigend empfundenenes Verhalten sprechen möchten, können Sie sich darauf verlassen, dass wir das Gespräch vertraulich behandeln und nur aktiv werden, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen.

Noch ein paar Hinweise zum Stichwort Zivilcourage

Sollten Sie solche wie die beschriebenen Situationen beobachten, mischen Sie sich ein. Stellen Sie sich an die Seite der betroffenen Person. Dies verlangt nicht nur der gesunde Menschenverstand von Ihnen, sondern ist vielmehr eine Verpflichtung, die sich aus der Fürsorgepflicht aller Universitätsangehörigen laut AGG ergibt.

Es ist wichtig, dass die Betroffenen nicht das Gefühl haben, allein zu sein. Gerade weil es ihnen in der akuten Situation oft schwerfällt, sich aktiv zu wehren, sollten Sie sie unterstützen. Das solidarische Verhalten von Kolleg*innen oder Kommiliton*innen kann dazu beitragen, auf das belästigende Verhalten aufmerksam zu machen und es sogar zu unterbrechen.

Sagen Sie zum Beispiel so etwas wie:

- „Das geht zu weit“ oder
- „Stopp. So ein Verhalten oder solche Sprüche dulden wir hier nicht.“

Sie können auch die einfache Frage stellen:

- „Was soll das?“

Tolerieren Sie solche Situationen NICHT. Eine Nicht-Reaktion, also das Ignorieren, führt in den wenigsten Fällen dazu, dass solche Situationen aufhören. Zeigen Sie sich solidarisch mit den Betroffenen. Das hilft ihnen in der akuten Situation am meisten.

1.2.3 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können

Eine der häufigsten Fragen, die wir in der Beratung gestellt bekommen, dreht sich um den Themenkomplex, welche konkreten Handlungsempfehlungen es für Betroffene gibt. Bei sexueller Belästigung können Sie mit den folgenden drei Schritten reagieren:

Schritt 1: Zurückweisen und dokumentieren



Weisen Sie Ihr Gegenüber aktiv und klar zurück und dokumentieren Sie das Vorgefallene möglichst genau.

Konkret heißt das:

- Sagen Sie „Nein“ oder „Stopp“. Oder „Das fällt unter sexuelle Belästigung.“
- Sagen Sie klar und deutlich, was Sie NICHT wollen.
- Rufen Sie laut. Das schreckt oft ab.
- Wenn Sie mit Reden nicht weiterkommen, wehren Sie sich aktiv und/oder bringen Sie sich schnell aus der Gefahrensituation.
- Suchen Sie Zeug*innen für das Erlebte.

Schritt 2: Unterstützung suchen

Wenn das unmittelbare zur Wehr setzen nicht dazu führt, dass die Belästigungen aufhören, sollten Sie sich Unterstützung suchen.

Konkret heißt das:

- Wenn Sie Ihre Erfahrungen erst einmal anonym besprechen wollen, können Sie sich an die unabhängigen Ansprechpersonen der Universität wenden.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens (Mitstudierende*r/Kolleg*in) oder mit Dozent*innen. Sexuelle Belästigung wird an der Universität Heidelberg in keiner Weise toleriert.

Schritt 3: Beraten lassen

Sie können sich zu jeder Zeit von den offiziellen universitären Anlaufstellen beraten lassen.

Konkret heißt das:

- Lassen Sie sich von den unabhängigen Ansprechpersonen der Universität beraten. Wir sind für Sie da, hören Ihnen zu und treten für Sie ein – wenn Sie es wünschen.

Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine*n Dozent*in oder Vorgesetzte*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.

1.3 Stalking

Als weitere Form von Belästigung betrachten wir Stalking. Beim Stalking versucht eine Person wiederholt und unerwünscht mit einer anderen Person in Kontakt zu treten und eine Annäherung zu erzwingen.



Das Strafgesetzbuch definiert Stalking als Nachstellung und stuft es als Straftat ein, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe geahndet wird.⁹ Dabei ist die Art und Weise, wie jemand versucht, sich aufzudrängen unerheblich. Jeder Versuch ist einer zu viel.

Doch welche Handlungen zählen zum Stalking?

- Verfolgen und Auflauern,
- Beobachten und Überwachen,
- unerwünschte Anrufe, E-Mails, Briefe, Nachrichten über Social-Media-Kanäle, Kontaktaufnahme über digitale Chats von Konferenzsoftware (etwa während einer Vorlesung),
- Bedrohungen, auch von befreundeten Personen oder Angehörigen der gestalkten Person.

Das alles fällt unter Stalking. Auch wenn jemand ungefragt Bücher oder andere Dinge in Ihrem Namen bestellt, kann es sich um Stalking handeln.

1.3.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Kommen wir nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

a) Studierende

Bei **Studierenden** lässt sich typischerweise die folgende Situation beobachten:

- Ein*e Student*in setzt sich immer wieder neben eine*n Kommiliton*in und will mitreden, obwohl das Desinteresse deutlich gezeigt wird. Die betroffene Person wird überallhin verfolgt, zu Hause beobachtet etc.

b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene

Bei Mitarbeiter*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- Ein*e Mitarbeiter*in schreibt einem*r Professor*in regelmäßig Liebesbriefe, obwohl der*diejenige sich das ausdrücklich verboten hat.
- Ein*e Student*in ruft täglich eine*n Dozent*in an, hinterlässt Drohungen auf der Mailbox, beschimpft oder schreit die betroffene Person regelmäßig auf dem Campus an.

⁹ Vgl. § 238, Abs. 1, Strafgesetzbuch.



Gut zu wissen

Durch die Neufassung des § 238 StGB wurde der Schutz der Opfer deutlich verbessert. Das bedeutet, die Beeinträchtigung der Lebensgestaltung muss NICHT mehr durch das Opfer bewiesen werden.

Gut zu wissen für Lehrende

In der Konferenzsoftware der Universität (z. B. heiCONF) können Lehrende einstellen, dass sich Teilnehmer*innen untereinander keine Privatnachrichten über die Chatfunktion schreiben können. Diese Funktion schützt Studierende vor grenzüberschreitenden Kommentaren durch Kommiliton*innen.

1.3.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können

Bei Stalking können Sie mit den folgenden drei Schritten reagieren:

Schritt 1: Zurückweisen und dokumentieren

Weisen Sie Ihr Gegenüber in der akuten Situation klar zurück und dokumentieren Sie die Vorfälle möglichst genau.

Konkret heißt das:

- Verbitten Sie sich die Belästigung. Sagen Sie deutlich, dass das aufhören muss. Diskutieren Sie nicht! Begeben Sie sich schnell aus Gefahrensituationen.
- Schreiben Sie auf, was wann passiert ist, möglichst genau und mit Datum. Ein gutes Tool dafür ist die No-Stalk-App des Weißen Rings.¹⁰
- Bewahren Sie alles auf, was als Beweismittel für das Stalking gelten könnte.

Schritt 2: Beraten lassen

Suchen Sie das Gespräch mit uns oder Ihren Vorgesetzten oder drohen Sie mit einer Anzeige.

Konkret heißt das:

- Versuchen Sie – falls möglich – ein klärendes Gespräch, entweder bei uns im Gleichstellungsbüro oder mit Ihrem*r Institutsleiter*in zu führen.
- Drohen Sie damit, zur Polizei zu gehen und Anzeige zu erstatten.

¹⁰ Vgl. www.nostalk.de



Schritt 3: Anzeige erstatten

Sie haben die Möglichkeit, das Ganze auch zur Anzeige zu bringen.

Konkret heißt das:

- Bei Stalking auf dem Universitätsgelände gibt es z. B. die Möglichkeit, dem*der Stalker*in Hausverbote zu erteilen.
- Gehen Sie zur Polizei und erstatten Sie eine Anzeige. Dies ist meist am wirkungsvollsten. Die Strafen reichen je nach Schwere von Geldstrafen bis zu drei Jahren Gefängnis.

Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine*n Dozent*in oder Vorgesetzte*n informieren und in die Klärung der Situation einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.

Noch ein Hinweis

Stalking kann jede*n treffen, unabhängig von Geschlecht, Alter und sozialer Herkunft. Es beeinträchtigt nicht nur die Lebensqualität des Opfers und ihre*seine mentale Gesundheit. Es kann im Extremfall auch zu gewaltsamen Auseinandersetzungen führen.

Stalking-Opfer sind jedoch oft auf sich gestellt und unsicher, wie sie gegen ihre Peiniger*innen vorgehen sollen. Was viele NICHT wissen: Stalking ist eine Straftat. Damit der*die Täter*in überführt und rechtliche Schritte eingeleitet werden können, braucht es handfeste Beweise. Ein gutes Tool dafür ist die No-Stalk-App des Weißen Rings.

1.4 Mobbing und Cybermobbing

Als dritte Form von Belästigung beschäftigen wir uns mit Mobbing und Cybermobbing. Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikaniazen oder Diskriminieren von Arbeitnehmer*innen untereinander oder durch Vorgesetzte.“¹¹

In der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ wird der Begriff des Mobbings weiter gefasst, da auch Studierende davon betroffen sein können. Mobbing wird dort beschrieben als „negative kommunikative Handlungen von einer oder mehreren

¹¹ Vgl. Bundesarbeitsgericht (1997): Urteil vom 15.1.1997, 7 ABR 14/96.



Personen, die gegen eine andere Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen.“¹²

Eine spezielle Form des Mobbings ist Cybermobbing. Darunter „versteht man die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über Smartphones, E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities.“¹³

Wenn Sie sich also immer wieder gedemütigt oder herabgewürdigt fühlen, kann es sich um Mobbing handeln. Wenn wir im Folgenden von Mobbing sprechen, ist Cybermobbing immer mit gemeint.

Typische Anzeichen dafür sind zum Beispiel:

- Sie oder Ihre Leistung werden immer wieder ungerechtfertigt kritisiert;
- Ihnen werden notwendige Informationen absichtlich vorenthalten oder Sie werden vorsätzlich falsch informiert;
- Sie erhalten entweder wiederholt sinnlose Tätigkeiten, objektiv zu viele Arbeitsaufträge oder auch gar keine mehr;
- Ihnen wird immer wieder etwas unterstellt oder Sie werden verleumdet, was die soziale Integration untergräbt und das Selbstwertgefühl angreift;
- Sie werden regelmäßig als Versager*in in Beruf und Privatleben dargestellt.

Als Betroffene*r kann es schwierig sein, einzuschätzen, ob es sich um systematisches Mobbing handelt, wenn der juristische Hintergrund nicht bekannt ist. Auch dann unsere Empfehlung: Wenden Sie sich an die Beratungseinrichtungen innerhalb und außerhalb der Universität und besprechen Sie mögliche Handlungsoptionen.

1.4.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Wir kommen nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

a) Studierende

Bei **Studierenden** lassen sich typischerweise die folgenden Situationen beobachten:

¹² Vgl. Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 4.

¹³ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Was ist Cybermobbing? Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/medienkompetenz/was-ist-cybermobbing--86484>



- z. B. Cybermobbing: Ein*e Student*in wird von seinen*ihren Kommiliton*innen in den sozialen Medien (z. B. Lern-WhatsApp-Gruppen) immer wieder vorgeführt, ausgelacht und ausgegrenzt.
- Ein*e Student*in wird gezielt als Mobbingopfer ausgesucht und in allen Vorlesungen, Mensen, Seminarräumen verbal angegangen.

b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene

Bei Mitarbeiter*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- Ein*e Vorgesetzte*r gibt einem*r Mitarbeiter*in wiederholt und unerwartet sehr schlechte Bewertungen, legt ihm*ihr wiederholt nahe, sich eine andere Stelle zu suchen, macht immer wieder die Arbeit vor Kolleg*innen schlecht und schließt die betroffene Person mehrfach aus Gemeinschaftsprojekten aus.
- Ein*e Professor*in spricht in Vorlesungen und Sitzungen immer wieder nebenbei über den*die ahnungslose*n neue*n junge*n Kolleg*in, stellt die Arbeit der betroffenen Person immer wieder als schlecht dar.
- Einem*r Mitarbeiter*in werden Informationen vorenthalten, und wichtige Projektinformationen bekommt die betroffene Person immer erst auf Nachfrage zugeschickt. Das wiederholt sich systematisch und erschwert die Arbeit.

1.4.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können

Bei Mobbing und Cybermobbing können Betroffene mit den folgenden vier Schritten reagieren:

Schritt 1: Zurückweisen, thematisieren und dokumentieren

Sprechen Sie das Mobbing bei den Vorgesetzten und Dozent*innen an und machen Sie deutlich, dass Sie es melden, sollte es nicht aufhören.

Konkret heißt das:

- Dokumentieren Sie die Situationen, in denen Sie gemobbt werden, möglichst genau mit Datum und den Namen aller Beteiligten. Sammeln Sie dazu sämtliche Nachweise, die Ihre Situation belegen, z. B. E-Mails.
- Versuchen Sie, das Problem durch ein klärendes Gespräch zu lösen – falls möglich.
- Wenden Sie sich an Ihre*n Vorgesetzte*n oder an Ihre*n Dozent*in und teilen Sie ihr*ihm mit, dass Sie eine Verhaltensänderung der mobbenden Personen erwarten.

Schritt 2: Beraten lassen

Informieren Sie sich über die rechtlichen Möglichkeiten, die der Universität Heidelberg zur Verfügung stehen.

Konkret heißt das:



- Wenden Sie sich an die drei unabhängigen Ansprechpersonen der Universität. Wir unterstützen Sie dabei, das Erlebte einzuordnen und beraten Sie, wie es weitergehen könnte.
- Suchen Sie Beratungseinrichtungen auf, bei denen Sie zusätzliche Informationen und Unterstützung erhalten, etwa die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerks oder ähnliche Anlaufstellen.

Schritt 3: Beschwerde einreichen

Hat bisher keine der Maßnahmen dazu beitragen können, Ihre Situation zu verbessern, können Sie den Rechtsweg einschlagen.

Konkret heißt das:

- Reichen Sie eine offizielle Beschwerde beim Personalrat der Universität ein (gemäß § 13 AGG). Diese ist noch vertraulich, d. h. Ihr Name wird nicht genannt. Ihre Beschwerde wird dann geprüft.

Schritt 4: Klage anstrengen

Werden Sie auch nach der Beschwerde weiter gemobbt, besteht die Option, eine Klage einzureichen.

Konkret heißt das:

- Strengen Sie ein Klageverfahren gegen Ihren Arbeitgeber an.
- Informieren Sie sich vorab genau, ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hat, und überlegen Sie sich alle weiteren Konsequenzen für Ihre Arbeit.

Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine*n Dozent*in oder Vorgesetzte*n informieren und einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.

1.5 Diskriminierung

Als vierte und letzte Form von Belästigung betrachten wir die Diskriminierung.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“ – so steht es bereits im Artikel 1 im Grundgesetz.¹⁴ Werden die Würde, die Rechte und die Freiheit eines*r Einzelnen herabgesetzt, spricht der Gesetzgeber von Diskriminierung.

Diskriminierendes Verhalten äußert sich in negativen Bemerkungen oder auch vermeintlich wohlwollenden Kommentaren und konkreten Handlungen, die eine Benachteiligung der betroffenen Person auf Grundlage der im Allgemeinen

¹⁴ Vgl. Art. 1, Abs. 1, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.



Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁵ festgelegten Diskriminierungsmerkmale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität, Krankheit oder Lebensalter bewirken.

Personen können auch gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und dadurch in Situationen geraten, in denen sie aus mehr als einem Grund diskriminiert werden, also aufgrund mehrerer zeitgleich wirkender Faktoren. Wenn dies der Fall ist, sprechen wir von Mehrfachdiskriminierungen oder Intersektionalität.

1.5.1 Typische Beispiele aus der Beratungspraxis

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

Wir kommen nun wieder zu einigen Beispielen aus unserer Beratungspraxis.

a) Studierende

Bei **Studierenden** lassen sich z. B. folgende Situationen beobachten:

- Einem*r Sportstudent*in wird eine individuelle Leistung von den Kommiliton*innen aufgrund der Hautfarbe aberkannt: z. B. „Ist ja klar, dass du Landesmeister*in in Leichtathletik geworden bist, bei euch (Schwarzen) liegt das ja in den Genen.“
- Ein*e Austauschstudent*in aus China wird von Wohnheimmitbewohner*innen, systematisch schikaniert und beschimpft, weil der betroffenen Person unterstellt wird, „Corona zu verbreiten.“
- Ein*e LGBTQI Student*in (= Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intergeschlechtlich) wird aufgrund seiner*ihrer sexuellen Identität oder des Geschlechts diskriminiert, indem ihm*ihr die gewünschte Anrede verweigert wird. Es kommt zum Zwangsouting in einer Lehrveranstaltung.

b) Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene

Bei Mitarbeiter*innen auf **Leitungsebene** können hingegen folgende Situationen auftreten:

- In einem Berufungsverfahren: „Mit 50 Jahren bewirbt sich diese*r Postdoc auf eine Professur? Das ist doch viel zu alt, diese Person können wir nicht in die Liste aufnehmen, auch wenn die wissenschaftlichen Leistungen top sind.“
- In einer Abteilung der Verwaltung sind Mitarbeiter*innen an einer teuren Weiterbildung interessiert. Die Abteilungsleitung beschließt, dass nur die Mitarbeitenden in Vollzeit diese Weiterbildung finanziert bekommen. Die Teilzeitkräfte, überwiegend Frauen mit Care-Verantwortung, gehen leer aus.

¹⁵ Vgl. Modul 3



- Einer muslimischen Nachwuchswissenschaftlerin wird in einem Coaching-Gespräch nahegelegt, ihr Kopftuch abzulegen, wenn sie langfristig im akademischen Umfeld ernst genommen werden möchte und eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt.

1.5.2 Was Sie konkret als Betroffene*r tun können

Bei Diskriminierung können Betroffene mit den folgenden drei Schritten reagieren:

Schritt 1: Zurückweisen

Verweisen Sie Ihr Gegenüber in der akuten Situation klar in seine*ihre Grenzen.

Konkret heißt das:

- Tolerieren Sie keine einzige Bemerkung, die Sie kränkt oder verletzt und durch die Sie sich benachteiligt sehen.
- Sprechen Sie, falls Sie mögen, sofort an, was das in Ihnen auslöst.

Schritt 2: Unterstützung suchen

Suchen Sie sich Hilfe oder Unterstützung, z. B. bei Kolleg*innen und Freund*innen.

Konkret heißt das:

- Sagen Sie auch in einem größeren Kreis, dass Sie gerade eine Situation mit herabsetzender Wirkung erleben. Viele bemerken tatsächlich nicht, dass ihre Wortwahl diskriminierend ist.
- Bitten Sie andere, die herabsetzende Wirkung, die dahintersteht, für Sie zu erklären.

Schritt 3: Beraten lassen

Auf der dritten Stufe können Sie sich von universitären Anlaufstellen beraten lassen.

Konkret heißt das:

- Die unabhängigen Anlaufstellen sind auch für alle Diskriminierungen zuständig – kommen Sie gern zu uns oder schreiben Sie uns eine E-Mail.
- Nutzen Sie eines der vielen Hilfsangebote, die Ihnen die Universität bietet. Welche es gibt, erfahren Sie in Modul 2.

Wichtiger Hinweis

Sobald Sie eine*n Dozent*in oder Vorgesetzte*n informieren und einbeziehen, ist Ihr Fall offiziell und damit nicht mehr anonym. Denn die Verantwortlichen sind dazu verpflichtet, bei solchen Meldungen den Dienstweg einzuhalten.



1.6. Zusammenfassung Modul 1

In Modul 1 haben Sie erfahren, wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung definiert werden. Anhand von Beispielen haben Sie außerdem typische Situationen kennengelernt, um gegebenenfalls Ihre eigenen Erfahrungen besser einordnen zu können.

Darüber hinaus haben wir Ihnen Vorschläge gemacht, wie Sie auf grenzüberschreitendes Verhalten reagieren können. Nicht nur, wenn Sie selbst betroffen sind, sondern auch, wenn Sie Zeug*in einer Belästigung, Beleidigung, von Mobbing, Stalking oder Diskriminierung werden.

Unsere Bitte an Sie: Sollten Sie Zeug*in eines Vorfalls werden, sprechen Sie die Betroffenen, auch die Täter*innen, in der Situation an. Ziehen Sie mit klaren Worten eine Grenze. Damit signalisieren Sie, dass das Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird.



2. PRÄVENTIVPROGRAMME UND AKTIVITÄTEN (Modul 2)

Willkommen zu Modul 2 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“.

In diesem Modul stellen wir Ihnen die Präventivprogramme und Aktivitäten der Universität Heidelberg und der Stadt Heidelberg vor. Es ist unser Anliegen und unser gesetzlicher Auftrag, herabwürdigendes und bedrohendes Verhalten gar nicht erst aufkommen zu lassen bzw. frühzeitig zu verhindern.

Mit präventiven Programmen und Aktivitäten wollen wir dafür sorgen, dass alle Angehörigen, Beschäftigten und Studierenden der Universität respektvoll und fair miteinander umgehen können – sie sollen sicher und frei auf dem Campus im Neuenheimer Feld, in der Altstadt und auf dem Campus Bergheim zu jeder Tages- und Nachtzeit studieren, arbeiten und forschen können.

Für mehr Sicherheit auf dem Campus im Neuenheimer Feld wurde das Programm WALK SAFE ins Leben gerufen. Dieses Programm umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die die Universität zusammen mit dem Universitätsklinikum umsetzt. Dazu zählen:

1. der Begleitservice und Sicherheitsdienst,
2. der Aussteigeservice im öffentlichen Nahverkehr Im Neuenheimer Feld,
3. das Frauen-Nachttaxi der Stadt Heidelberg,
4. Selbstverteidigungs- und Behauptungskurse,
5. Hilfe bei sexueller/häuslicher Gewalt,
6. Informationsangebote und interne Weiterbildung.

2.1 Begleitservice der Universität

Von Einbruch der Dunkelheit an können sich ALLE Angehörigen, Beschäftigten und Studierenden der Universität sowie Beschäftigte des Klinikums den Begleitservice der Universität nutzen und sich von einer Sicherheitskraft des Wachdienstes im Neuenheimer Feld kostenlos begleiten lassen. Sei es vom Labor oder Seminar zum Parkplatz bzw. der Bushaltestelle oder vom Parkplatz bzw. der Bushaltestelle zum Klinikum. Auch wenn Sie abends mit dem Bus oder der Straßenbahn aus der Stadt kommen und sicher zu Ihrem Wohnheim gelangen wollen, können Sie diesen Service nutzen.

Den **Sicherheitsdienst für die Universität** erreichen Sie unter der Telefonnummer 06221 54-5555.

Der **Sicherheitsdienst für die Kliniken** ist rund um die Uhr besetzt und erreichbar unter der Telefonnummer 06221 56-39978 und im Notfall unter der Telefonnummer 06221 56-6500.



Die **Kassenautomaten** sind als Notrufsäulen nutzbar – die Ruftaste verbindet Sie direkt mit der Leitzentrale. Auch an den Pforten der Chirurgischen Klinik, der Kinderklinik, der Kopfklinik und des DKFZ können Sie jederzeit um Hilfe bitten. Die Pforten sind rund um die Uhr besetzt.

2.2 Aussteigeservice im Bus im Neuenheimer Feld

Ab Einbruch der Dunkelheit können ALLE Angehörigen, Beschäftigten, Studierenden der Universität sowie Beschäftigte des Klinikums jederzeit den Aussteigeservice im Bus nutzen. Das bedeutete, dass Sie auch zwischen den regulären Haltestellen aus den Buslinien 31 oder 32 im Neuenheimer Feld aussteigen. Wenn Sie dies möchten, sagen Sie dem*der Fahrer*in bitte rechtzeitig Bescheid. So können Sie längere Nachhause- oder Arbeitswege im Dunkeln vermeiden.

2.3 Frauen-Nachttaxi

Frauen ab dem Alter von 14 Jahren können zwischen 22 und 6 Uhr innerhalb der Stadtgrenzen Heidelbergs günstiger mit dem Taxi fahren, indem sie das Angebot des Frauen-Nachttaxis nutzen. Allerdings müssen sie dafür ihren Hauptwohnsitz in Heidelberg haben. Die Fahrttickets, sogenannte „Frauen-Nachttaxischeine“ erhalten sie bei den Bürgerämtern der Stadt im Vorverkauf. Bei Sammelfahrten können bis zu vier Frauen mitfahren und es muss nur ein Schein abgegeben werden.

Gut zu wissen

Nur Wagen der Taxi-Zentrale beteiligen sich am Frauen-Nachttaxi.
Telefon: 06221 302030
Kosten: 6 Euro

Darüber hinaus können Sie selbst einige Vorsichtsmaßnahmen treffen, um Ihr Sicherheitsgefühl zu stärken:

- Gehen Sie nur auf beleuchteten Wegen!
- Wenn Sie eine Frau sind, nutzen Sie Frauenparkplätze!
- Rufen Sie den Begleitservice!
- Meiden Sie Schleichwege!
- Benutzen Sie Trillerpfeifen! Diese wirken auf Angreifer abschreckend und alarmieren zugleich den Sicherheitsdienst.

2.4 Präventionsmaßnahmen

Darüber hinaus können Sie auch präventive Maßnahmen ergreifen.

Selbstverteidigung



Im Rahmen des Hochschulsports am Institut für Sport und Sportwissenschaft findet ein über die gesamte Vorlesungszeit laufender JuJutsu-Kurs statt, in dem Selbstverteidigungstechniken erlernt werden.

Außerdem bietet das Studierendenwerk mehrmals im Semester Selbstverteidigungskurse für Studentinnen an. Zu den regelmäßig stattfindenden Kursen können sich Studierende kostenlos per Mail anmelden: pr@stw.uni-heidelberg.de.

Selbstbehauptungskurse

Das Studierendenwerk bietet außerdem mehrmals im Semester Selbstbehauptungskurse für Studierende an. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Website des Studierendenwerks der Universität Heidelberg: <https://www.studentenwerk.uni-heidelberg.de>.

Selbstbehauptungskurse können auch beim gemeinnützigen Präventionsverein Sicheres Heidelberg e. V. auf Anfrage gebucht werden oder beim Frauennotruf Heidelberg:

Sicheres Heidelberg e.V.

info@sicherheit.de

www.sicherheit.de

Frauennotruf Heidelberg

Telefon: 06221 181622

www.frauennotruf-heidelberg.de

2.5 Hilfe bei häuslicher Gewalt

GUIDE4YOU¹⁶ ist ein Projekt der Stadt Heidelberg, der Gewaltambulanz des Instituts für Rechts- und Verkehrsmedizin des Universitätsklinikums Heidelberg, der Fakultät für Angewandte Psychologie der SRH Hochschule Heidelberg, der Klinik für Allgemeine Psychiatrie des Universitätsklinikums Heidelberg, der Polizei und der Interventionsstelle für Frauen und Kinder. Das Projekt soll Frauen, die von (häuslicher) Gewalt betroffen sind, in der akuten Krisensituation individuell unterstützen. Die Kontaktdaten lauten:

Dr. Marie-Luise Löffler, Stadt Heidelberg

marie-luise.loeffler@heidelberg.de

Telefon: 06221 58-15520

<https://www.heidelberg.de/hd/HD/Rathaus/guide4you.html>

Zudem können Sie rund um die Uhr das bundesweite erreichen:

Hilfetelefon (Bund)

Telefon: 08000 116 016 (24 Stunden)

¹⁶ Vgl. Stadt Heidelberg (2021): GUIDE4YOU – Hilfe bei häuslicher Gewalt. Abrufbar unter: <https://www.heidelberg.de/hd/HD/Rathaus/guide4you.html>



Und auch die Gewaltambulanz der Universität Heidelberg erreichen Sie 24 Stunden am Tag:

Gewaltambulanz
Voßstraße 2, Gebäude 4420
69115 Heidelberg
Telefon: 0152 54-648393 (24 Stunden)

2.6 Informationsangebote

2.6.1 Einführungstag neue Mitarbeiter*innen

Der Verweis auf den respektvollen und wertschätzenden Umgang zwischen ALLEN Mitgliedern der Universität ist auch ein fester Bestandteil beim verpflichtenden Einführungstag für neue Mitarbeiter*innen. Je mehr über Diskriminierung und Diversity-Themen bekannt ist, desto eher erkennen Betroffene entsprechende Situationen, wehren sich oder unterstützen andere dabei. An diesem Tag informiert die Universität die neuen Mitarbeiter*innen auch über die diversen internen und externen Beratungseinrichtungen und Anlaufstellen.

Auf Anfrage informiert das Gleichstellungsbüro auch vor Ort zu dem Thema. Einige Institute nehmen diesen Service besonders für neu an der Universität immatrikulierte Studierende wahr.

2.6.2 Weiterbildung auf Leitungsebene

Für Führungs- und Vertrauenspersonen der Universität Heidelberg gibt es jedes Jahr eine Weiterbildung: Die Schulungen – veranstaltet von Gleichstellungsbüro, Personalabteilung, der Abteilung Recht und Gremien in Zusammenarbeit mit der Polizei – informieren über Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung aus rechtlicher Sicht und aus der Praxis und stellen die präventiven Maßnahmen der Universität vor.

2.6.3 Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“

Des Weiteren gibt es die „Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten“. Sie setzt sich aus Vertreter*innen der Universität zusammen. Sie bildet das Gremium, das die Universitätsleitung zu diesem Themenkomplex berät, sie entwickelt und beobachtet den Rahmen für die Aktivitäten der Universität in diesem Zusammenhang und ist für die „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ zuständig.

2.6.4 Workshops – universitätsweite Sensibilisierung

Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro der Universität regelmäßig semesterbegleitende Workshops, Informationsveranstaltungen für alle



Universitätsmitglieder sowie Vorträge für Studierende an den einzelnen Instituten an, um sie für diese Themen zu sensibilisieren.

Die Workshops beschäftigen sich mit:

- Rassismus-Awareness für weiße Studierende,
- Empowerment für Rassismus-Betroffene (Black, Indigenous and People of Color (BIPoC)),
- antirassistischen Ansätzen in der universitären Lehre,
- interkultureller Sensibilisierung,
- Gender und Diversity in der (digitalen) Hochschullehre,
- partnerschaftlichem Verhalten an der Universität für Führungspersonen,
- Aufklärungsworkshops zu Mobbing und Cybermobbing,
- Angeboten zur Vereinbarkeit von Studium oder Arbeiten mit Kind(ern).

Die Workshops finden in unregelmäßigen Abständen statt. Die genauen Termine finden Sie auf der Website des Gleichstellungsbüros der Universität Heidelberg:

<https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/index.html>

Außerdem greifen die Gleichstellungs- und Diversity-Websites des Gleichstellungsbüros Diskriminierungsthemen auf. Auf speziellen Themenseiten finden sich jeweils Glossare, eine Übersicht der universitären Angebote, Vernetzungsmöglichkeiten und Literaturtipps für diejenigen, die sich umfassend informieren wollen.

2.7 Berater*innennetzwerk

Seit Kurzem gibt es ein Berater*innennetzwerk an der Universität Heidelberg. Ziel ist es, dass sich die Ansprechpersonen der verschiedenen Beratungseinrichtungen untereinander kennen und diese geschult werden können. Das Netzwerk trifft sich regelmäßig zum Austausch.

Wenn Sie als Berater*in an der Universität Teil des Netzwerkes sein wollen, oder beispielsweise Fragen in einer Beratung auftauchen, können Sie jederzeit eine E-Mail an das Gleichstellungsbüro (gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de) schreiben. Wir helfen Ihnen dann weiter.

2.8 Zusammenfassung Modul 2

In diesem Modul haben wir dargestellt, welche Maßnahmen die Universität Heidelberg zur Vorbeugung und zum Schutz ergreift, um ein gleichberechtigtes Studieren oder Arbeiten ohne Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung zu ermöglichen. Diese tragen zu mehr Sicherheit und einem verbesserten individuellen Sicherheitsgefühl bei.



3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN (Modul 3)

Willkommen zu Modul 3 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“. In Modul 3 beschäftigen wir uns mit den rechtlichen Grundlagen von diskriminierendem Verhalten im Kontext der Universität. Dies ist zugegebenermaßen für manche ein recht trockenes Thema. Es definiert allerdings den rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen sich alle Beteiligten bewegen müssen.

Rechtlich gesehen betreffen sexuelle Belästigung, Stalking, Mobbing und Diskriminierung ganz unterschiedliche Gesetze und Rechtsprechungen. Die Freiheitsrechte, die Personen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung schützen sollen, werden zunächst im Grundgesetz sowie für die Universität im Landeshochschulgesetz (LHG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Bei Verstößen gegen diese Rechte greift z. B. bei Stalking und sexueller Gewalt das Strafrecht. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind meist auch arbeitsrechtlich relevant.

Als Arbeitgeber ist die Universität verpflichtet, juristische Maßnahmen einzuleiten, sobald sie über eine solche Form der Diskriminierung informiert wurde. Der Gesetzgeber definiert und ahndet Verhalten, das die Tatbestände sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung erfüllt. Die Universität Heidelberg hat mit der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ dazu eine eigene Richtlinie verabschiedet. Diese betrachten wir in einem eigenen Modul.

Die folgenden rechtlichen Grundlagen regeln einen würdevollen und respektvollen Umgang miteinander – in der Gesellschaft allgemein wie auch an der Universität Heidelberg.

Zu den allgemeinen Gesetzen zählen:

1. **das Grundgesetz** – es bildet die rechtliche und politische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland,
2. **das Strafgesetzbuch** – es regelt Maßnahmen bei verbaler Belästigung oder Stalking,
3. **das Gewaltschutzgesetz** – es schützt Personen vor allen Formen von Gewalt im privaten und häuslichen Umfeld.

Zu den hochschulspezifischen Gesetzen zählen:

4. **das Landeshochschulgesetz** – es regelt Zusammenarbeit und Organisation der Universität,
5. **das Landespersonalvertretungsgesetz** – es regelt die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst sowie die Wahl, die Zuständigkeit, die Pflichten und die Befugnisse der Personalvertretungen,
6. **das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** – es liefert den arbeitsrechtlichen Rahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz bundesweit.



3.1 Grundgesetz

Im ersten Teil dieses Moduls betrachten wir die Gesetze, die bei sexueller Belästigung, Stalking und Diskriminierung eine Rolle spielen.

Das Grundgesetz ist die Verfassung Deutschlands und schreibt in den Grundrechten die Rechte eines jeden Menschen in Deutschland fest, basierend auf der Idee unantastbarer Menschenwürde. Am Anfang stehen die Grundrechte, die nicht verletzt werden dürfen. Weil die Paragraphen 1 und 2 grundlegend für unser Verständnis der Grundrechte eines jeden Menschen sind, zitieren wir sie hier vollständig.

Artikel 1, Absatz 1-3

- (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.“¹⁷

Artikel 2, Absatz 1-2

- (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.“¹⁸

3.2 Strafgesetzbuch

Das Strafgesetzbuch umfasst 358 Paragraphen. Wir stellen Ihnen die beiden Paragraphen vor, die bei verbaler Belästigung oder Stalking greifen.

Paragraf 185

Paragraf 185 des Strafgesetzbuches regelt, was bei einer Beleidigung geschieht. Dort heißt es: „Beleidigt Sie jemand, kann die Person mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe rechnen. Kommt es zusätzlich zu Gewalt, kann eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren ausgesprochen werden.“¹⁹

Paragraf 238

¹⁷ Vgl. Art. 1, Abs. 1-3, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.

¹⁸ Vgl. Art. 2, Abs. 1-2, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.

¹⁹ Vgl. § 185, Strafgesetzbuch.



Paragraf 238 des Strafgesetzbuches regelt, wie bei Stalking zu verfahren ist. Dort heißt es: „Mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe wird bestraft, wer einer Person in einer Weise unbefugt und wiederholt nachstellt, die geeignet ist, ihre Lebensgestaltung nicht unerheblich zu beeinträchtigen.“²⁰

Der Straftatbestand der Nachstellung wurde im März 2021 ausgeweitet und schließt nun auch digitales Stalking im Netz und über Apps mit ein. Außerdem wurde eine Neuregelung für besonders schwere Fälle getroffen, bei denen eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren ausgesprochen werden kann. Hierzu sollen zum Beispiel Fälle von Nachstellungen über lange Zeiträume oder Taten gehören, durch die der Täter eine Gesundheitsschädigung des Opfers oder einer dem Opfer nahestehenden Person verursacht. Ebenso soll es als besonders schwerer Fall gelten, wenn der Täter über 21 und das Opfer unter 16 Jahre alt ist.²¹

Steht eine Todesdrohung oder eine schwere Gesundheitsschädigung im Raum, liegt die Strafe zwischen einem Jahr und zehn Jahren.

3.3 Gewaltschutzgesetz

Mit dem Gewaltschutzgesetz wurden im Jahr 2002 rechtliche Vorgaben zum Schutz vor allgemeiner und häuslicher Gewalt geschaffen. Zuvor galt Gewalt in der Familie sowie im Freundes- und Bekanntenkreis als reine Privatsache. Möglich wurde diese Erweiterung durch die Integration des Grundsatzes „Wer schlägt, muss gehen“.

Das bedeutet: Die Person, von der eine Gewaltgefährdung ausgeht, kann polizeilich der Wohnung verwiesen werden, während das Opfer häuslicher Gewalt bleiben kann. Dies bedeutet auch: Dem Opfer wird nicht mehr zugemutet, selbst für seinen Schutz zu sorgen und dabei den Verlust der vertrauten Wohnung und Umgebung hinnehmen zu müssen.²²

Sobald eine Person also im universitären Raum verfolgt wird, kann auch die Universität dieses Gesetz anwenden, da sie hier das Hausrecht besitzt. Damit kann sie frei entscheiden, wer sich in ihrem Bereich (Hörsaal, Seminare, Gelände) aufhalten darf.

Paragraf 1

Paragraf 1²³ des Gewaltschutzgesetzes bestimmt gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Stalking.

²⁰ Vgl. § 238, Strafgesetzbuch.

²¹ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2021): Straftatbestand der Nachstellung (§ 238 StGB) soll ausgeweitet werden und digitales Stalking im Netz und über Apps erfassen. Abrufbar unter: https://www.bmfv.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/0324_Bekaempfung_von_Stalking.html

²² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2019): Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt. Informationen zum Gewaltschutzgesetz. (5. Auflage). Rostock: Publikationsverband der Bundesregierung.

²³ Vgl. § 1, Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen.



Ausschlaggebend für die Rechtsprechung ist die Frage, ob ein Vorsatz vorliegt. Wenn Körper, Gesundheit oder Freiheit einer Person mit Absicht verletzt worden sind, muss das Gericht Maßnahmen ergreifen, die eine bereits geschehene Tat ahnden und künftige Taten verhindern.

Gut zu wissen

Die Dauer der Maßnahmen kann immer wieder neu festgesetzt werden.

Folgende Verbote sieht die Gesetzgebung zum Schutz vor Gewalt vor:

- kein Betreten der Wohnung der körperlich, gesundheitlich oder in ihrer Freiheit verletzten Person,
- kein Aufenthalt in der Nähe von universitären Orten oder in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person,
- kein Aufenthalt an universitären Orten, an denen die verletzte Person regelmäßig anzutreffen ist. Diese muss sie genau mitteilen und festlegen;
- keine Aufnahme einer Verbindung zu der verletzten Person, weder direkt noch per Handy, E-Mail oder Brief,
- kein Herbeiführen von Zusammentreffen mit der verletzten Person (einzige Ausnahme: es gibt berechnigte Gründe dafür).

Gut zu wissen

All diese Maßnahmen gelten auch, wenn jemand droht, eine Person zu verletzen, in ihre Wohnung ohne ihre Erlaubnis eingedrungen ist, oder sie gegen ihren ausdrücklichen Willen kontaktiert oder stalkt.

3.4 Landeshochschulgesetz (LHG)

Neben den allgemeinen Gesetzen gibt es eine Reihe von hochschulrelevanten Gesetzen auf Länderebene. Das Landeshochschulgesetz von Baden-Württemberg regelt die Aufgaben und die innere Organisation der Hochschule, die Mitbestimmung der einzelnen Mitgliedergruppen sowie die Ordnung von Forschung, Lehre und Studium. Für unsere Themen sind die folgenden drei Paragraphen entscheidend.

Paragraf 2 – Aufgaben

Gleich zu Beginn formuliert das Landeshochschulgesetz in Paragraph 2, Absatz 3 die soziale Förderung Studierender als grundlegende Aufgabe einer Hochschule: „Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit



Behinderung oder einer chronischen Erkrankung in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können; sie bestellen hierfür eine Beauftragte oder einen Beauftragten, deren oder dessen Aufgaben in der Grundordnung geregelt werden. Sie fördern in ihrem Bereich die geistigen, musischen und sportlichen Interessen der Studierenden.“²⁴

Außerdem heißt es in Absatz 4: „Die Hochschulen tragen (...) 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.“²⁵

Paragraf 4a – Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung

Paragraf 4a, Absatz 1²⁶, thematisiert sexuelle Belästigung und enthält die Verpflichtung der Universität, jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für alle Mitglieder*innen und Angehörige der Universität zu bestellen und ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen.

Damit verbunden ist die Zusicherung, dass keine Informationen aus den Gesprächen nach außen dringen, wenn es die Betroffenen nicht ausdrücklich erlaubt haben. Diese Verschwiegenheit ist ein zentrales Element, um die Betroffenen zu schützen und um weitere Schritte einleiten zu können.

Außerdem steht in Absatz 2²⁷, dass eine Ansprechperson für Antidiskriminierung zu bestellen ist, die ebenfalls als Ansprechperson bei sexueller Belästigung fungieren kann.²⁸ Die Universität Heidelberg hat für diesen Bereich drei Ansprechpersonen ernannt. Die Namen der aktuellen Ansprechpersonen finden Sie im Anhang zum Online-Tutorial im PDF „Kontakte“. Diese drei Ansprechpersonen sind gleichzeitig auch die Ansprechpersonen für Diskriminierungsfragen.

²⁴ Vgl. § 2, Abs. 3, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

²⁵ Vgl. § 2, Abs. 4, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

²⁶ Vgl. § 4a, Abs. 1, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

²⁷ Vgl. § 4a, Abs. 2, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

²⁸ § 4a, Abs. 2: „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.“



Gut zu wissen

Die drei gemäß LHG bestellten Ansprechpersonen haben, wenn Ihnen von diskriminierendem Verhalten berichtet wird, eine Schweigepflicht. Das bedeutet, die ihnen genannten Informationen müssen sie vertraulich behandeln. Einzige Ausnahme: Es liegt eine Straftat vor. Dann ist die Schweigepflicht aufgehoben, es besteht aber auch dann keine Pflicht, einen Vorfall zur Anzeige zu bringen.

Paragraf 62 – Exmatrikulation

Das Landeshochschulgesetz ermöglicht es der Universität auch, Studierende zu exmatrikulieren, wenn eine sexuelle Belästigung vorsätzlich passiert und auch nach Ermahnung nicht aufhört.²⁹

3.5 Landespersonalvertretungsgesetz

Das Landespersonalvertretungsgesetz von Baden-Württemberg regelt die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst sowie die Wahl, die Zuständigkeit, die Pflichten und die Befugnisse der Personalvertretungen.

Zu den Aufgaben der Personalvertretung gehört laut **Paragraf 70**³⁰ zum Beispiel:

- Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen.
- Falls Beschwerden berechtigt sind, durch Verhandlung mit der Leitung der Dienststelle dafür zu sorgen, dass sie behoben werden; der Personalrat hat die betroffenen Beteiligten über das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

Gut zu wissen

Paragraf 70 regelt ganz klar, wie mit Beschwerden umgegangen werden soll. Diesen Weg müssen die Vorgesetzten einhalten, wenn sie von Belästigung, Mobbing oder Stalking erfahren.

3.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

²⁹ Vgl. § 62, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

³⁰ Vgl. § 70, Landespersonalvertretungsgesetz.



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (umgangssprachlich auch als Anti-Diskriminierungsgesetz bekannt) liefert den arbeitsrechtlichen Rahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz bundesweit. Vor allem sieben Paragraphen sind für unser Thema wesentlich.

Paragraf 1 – Ziel des Gesetzes

Paragraf 1 beschreibt das Ziel dieses Gesetzes. Es gilt „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse³¹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“³²

Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und private Personen, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Paragraf 3 – Begriffsbestimmungen

In Paragraf 3 werden unter anderem die Begriffe unmittelbare und mittelbare Benachteiligung definiert, um eine Tat einordnen und ein mögliches Strafmaß festlegen zu können.

Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der in § 1 AGG genannten Merkmale ansetzt. Beispiele hierfür sind Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen, die Kündigung einer Frau wegen Schwangerschaft (Geschlecht) oder die Verweigerung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen der ethnischen Herkunft.³³

Ein Beispiel aus der Beratungspraxis

Zwei Personen, ein Mann und eine junge Frau, die beide bereits in der Abteilung arbeiten, bewerben sich um eine interne Stelle, die einen Karrieresprung bedeutet und Personalverantwortung mit sich bringt. Im Bewerbungsprozess wird der Frau klargemacht, dass sie zwar qualifiziert wäre, aber vermutlich demnächst Familienplanung anstünde. Eine deshalb erwartbare Arbeitszeitreduktion ließe sich nicht mit der verantwortungsvollen Position vereinbaren und so bekommt der Mitkonkurrent die Stelle. Hier wurde die Frau aufgrund ihres Geschlechts unmittelbar diskriminiert.

Mittelbare Benachteiligung

³¹ Der Begriff „Rasse“ wird aktuell stark diskutiert. Auslöser der Debatte ist die Bedeutung des Wortes „Rasse“ im Deutschen. In Deutschland betont das Wort Rasse (anders als „race“ im angelsächsischen Sprachraum) nicht ein soziales Konstrukt, sondern bezieht sich auf eine sehr biologistische Begriffsgeschichte, die wissenschaftlich schon lange widerlegt ist. Doch genau daran entzündet sich die aktuelle Debatte über die Streichung des Begriffs „Rasse“ und eines möglichen Ersatz-Begriffes.

³² Vgl. § 1, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

³³ Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Die mittelbare Benachteiligung³⁴ einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere. So ist beispielsweise eine Stellenanzeige mittelbar diskriminierend, wenn diese von den Bewerber*innen Deutsch als Muttersprache für die Tätigkeit in einer Gärtnerei verlangt. Diese Tätigkeit stellt geringe Anforderungen an die Sprachkompetenz, schließt aber mit einer solchen Forderung diejenigen aus, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, z. B. zugewanderte Menschen.³⁵

Ein Beispiel aus der Beratungspraxis

Von einer mittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes wird ausgegangen, wenn beispielsweise nur Vollzeitstellen ausgeschrieben sind, obwohl die Stellen teilzeitgeeignet wären oder wenn Teilzeitbeschäftigte schlechtere Bedingungen vorfinden als die Kolleg*innen in Vollzeit, z. B. keine Beteiligung an der betrieblichen Rente, niedrigerer Stundenlohn, keine Weiterbildungsangebote. Für die Einordnung ist ausschlaggebend, dass sich ungleich mehr Frauen mit Betreuungsaufgaben für Teilzeitstellen bewerben oder dass der tatsächliche Anteil von Teilzeitstellen in Betrieben überwiegend von Frauen besetzt ist.

Paragraf 7 – Benachteiligungsverbot

In Paragraf 7 steht ausdrücklich, dass keine Person „wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“³⁶ benachteiligt werden darf. Eine Benachteiligung wird zudem ganz klar als arbeitsrechtliche Verletzung der Pflichten von Arbeitgeber oder Beschäftigten angesehen.

Paragraf 12 – Pflichten und Maßnahmen des Arbeitgebers

Paragraf 12 definiert die Pflichten und Maßnahmen der Arbeitgeber, also der Universität Heidelberg. Als Arbeitgeber ist die Universität Heidelberg verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Sobald eine Beschwerde an Personen in Leistungsfunktion herangetragen werden, sind sie als Vertreter*innen des Arbeitgebers dazu verpflichtet, dienstrechtliche Schritte einzuleiten. Tun sie dies nicht, verletzen sie ihre Fürsorgepflicht und machen sich selbst strafbar.

Außerdem soll der Arbeitgeber „in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen

³⁴ Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021): Mittelbare Diskriminierung – Was ist das eigentlich? Abrufbar unter: <https://www.gew.de/ja13/was-ist-mittelbare-diskriminierung>

³⁵ Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

³⁶ Vgl. § 7, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“³⁷ Dabei soll der Arbeitgeber auch Angestellte im Blick haben und sie gegebenenfalls disziplinieren. Welche Disziplinierungsmaßnahmen der Universität Heidelberg zur Verfügung stehen, ist in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ festgehalten, auf die wir in Modul 4 ausführlich eingehen.

Paragraf 13 – Beschwerderecht

Alle Beschäftigten haben nach Paragraf 13³⁸ das Recht, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren, wenn sie sich wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Die Beschwerde muss geprüft und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitgeteilt werden.

Paragraf 14 – Leistungsverweigerungsrecht

Wenn betroffene Mitarbeiter*innen den Eindruck haben, dass Leitungspersonen sie bei Fällen von Mobbing, Stalking, Diskriminierung oder sexueller Belästigung nicht oder nur unzureichend unterstützen, hilft Paragraf 14 weiter. Dort heißt es: „Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um Belästigung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterbinden, können die betroffenen Beschäftigten ihre Arbeit ohne Gehaltseinbußen einstellen, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.“³⁹

Gut zu wissen

Ob eine Maßnahme offensichtlich ungeeignet ist, könnten Gerichte genau überprüfen. Legen Sie daher Ihre Arbeit nicht nieder, bevor Sie sich nicht gut (juristisch) haben beraten haben lassen.

Paragraf 22 – Beweislast

Damit es leichter fällt, den Mut zu finden, Belästigung, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung anzuzeigen, regelt Paragraf 22 die Beweislast. Dort heißt es: „Beweist jemand anhand von Indizien seine Benachteiligung, liegt die Pflicht zu beweisen, dass es nicht so war, bei dem* der Täter*in.“⁴⁰

3.7 Zusammenfassung Modul 3

³⁷ Vgl. § 12, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

³⁸ Vgl. § 13, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

³⁹ Vgl. § 14, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

⁴⁰ Vgl. § 22, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



In Modul 3 haben wir Ihnen einige Gesetze vorgestellt, die Studierende und Beschäftigte der Universität Heidelberg schützen sollen, wenn sie Belästigung, sexueller Belästigung, Stalking, Gewalt oder Diskriminierung ausgesetzt sind. Diese rechtlichen Regelungen geben die Richtung für alle an der Universität möglichen und erforderlichen Schritte vor.

Aus der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ lassen sich arbeitsrechtliche Konsequenzen ableiten. Diese Richtlinie der Universität Heidelberg stellen wir Ihnen im folgenden Modul vor.



4. RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG (Modul 4)

Willkommen zu Modul 4 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“. Die Universität Heidelberg hat eine eigene Richtlinie verabschiedet – die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“

Modul 4 beschäftigt sich mit:

- der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“,
- den Vorteilen von transparenten Verfahrensregeln für alle Beteiligten,
- den Aufgaben der verantwortlichen Stellen,
- der Frage, wer Sie beraten und unterstützen kann, wenn Sie herabwürdigende oder bedrohliche Situationen erleben,
- den möglichen Maßnahmen bei Fehlverhalten,
- Maßnahmen gegenüber Beschäftigten, Beamt*innen und Auszubildenden,
- Maßnahmen gegenüber nicht dauerhaft Beschäftigten.

4.1 Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“

Die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ verdeutlicht die Haltung der Universität zu jeglicher Form herabwürdigenden Verhaltens, wie sexueller Belästigung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing. Dazu heißt es:

„Diese Handlungen sind verboten. Sie stellen (...) eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden.“⁴¹

Die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ ist der Verhaltenskodex der Universität, der bei Nicht-Einhalten arbeitsrechtliche Konsequenz nach sich zieht.

Der Verhaltenskodex:

- ist für ALLE Mitglieder und Angehörigen der Universität Heidelberg verpflichtend,
- ergänzt Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten, wie sie beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Landeshochschulgesetz festgelegt wurden.

Leitungs- und Führungspositionen in der Pflicht

Gleichzeitig tragen „alle Personen, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen [...] Verantwortung dafür, dass Diskriminierungen [...], insbesondere bei Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigung, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden.“⁴²

⁴¹ Vgl. Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 3.

⁴² Vgl. Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“, Universität Heidelberg, 1.



Rektoratskommission

Die Rektoratskommission ist verantwortlich für die Umsetzung der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“. Sie

- setzt sich aus Vertreter*innen der Universität zusammen,
- tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen,
- legt den Rahmen für die Aktivitäten der Universität fest und berät die Gremien,
- hat Verfahrensregelungen und einen Maßnahmenkatalog erarbeitet,
- kann durch das Rektorat beauftragt und als vertrauliche Arbeitsgruppe bei konkreten Fällen hinzugezogen werden.

4.2 Vorteile für alle Beteiligten

Es hat für alle Beteiligten Vorteile, dass sämtliche Verfahrensregelungen und Disziplinierungsmaßnahmen transparent und für jede Person einsehbar geregelt sind. Das hilft

- Betroffenen,
- Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung,
- Mitarbeiter*innen in den Beratungsstellen,
- allen, die dafür einstehen, dieses Verhalten nicht zu dulden und zu verhindern (Stichwort: Zivilcourage).

Betroffene ...

können einsehen, welche Meldemöglichkeiten ihnen zu Verfügung stehen und welche Reaktionsmöglichkeiten sie haben und welche Verfahrensabläufe es gibt.

Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung ...

erhalten Informationen darüber, was bei solchen Konflikten zu beachten ist und wie sie vorzugehen haben. Außerdem erfahren sie, welche unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen grenzüberschreitende Handlungen (sogenannte Dienstvergehen) von Mitarbeiter*innen nach sich ziehen können. Sie werden darüber informiert, dass sie als Vorgesetzte einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung (Fürsorgepflicht laut Tarif- und Beamtenrecht) unterliegen und geeignete Maßnahmen ergreifen müssen, um Mitarbeiter*innen und Studierende vor sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung zu schützen.

Mitarbeiter*innen in den Beratungsstellen ...

bietet die klare Darstellung der Regelungen ebenfalls eine gute Orientierung – zu den Verfahren selbst wie auch zu weiteren Maßnahmen, die die Universität Heidelberg ergreifen kann, um Betroffene zu schützen.

Alle ...

können sich ihrer Verantwortung bewusstwerden und für die Rechte aller einstehen. Sie sind in der Verantwortung, Zivilcourage zu zeigen und lernen durch die aufgeführten Definitionen und Beispiele herabwürdigendes Verhalten besser zu erkennen und



einzuschätzen. Und sie können auf dieser Grundlage herabwürdigendes Verhalten nicht nur nicht tolerieren, sondern auch verhindern helfen.

4.3 Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die Senatsrichtlinie beschreibt die Aufgaben der Universitätsleitung und der verantwortlichen Stellen. Zu den verantwortlichen Stellen zählen neben der Universitätsleitung:

- Dekanate,
- Institutsleitungen,
- das Personaldezernat,
- der*die Universitätsgleichstellungsbeauftragte,
- der*die Beauftragte für Chancengleichheit,
- der Personalrat,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- Ombudspersonen,
- die drei unabhängigen, aufgrund des LHG benannten Ansprechpersonen.

So informiert beispielsweise die Universitätsleitung ihre Mitglieder umfassend über

- die Probleme, die mit Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexueller Belästigung einhergehen,
- die Möglichkeiten der Prävention,
- die Rechte von Betroffenen und die für sie geschaffenen Beratungsmöglichkeiten.

Zusätzlich werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Informationsseminare für Führungskräfte angeboten.

4.4 Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro bietet zur Klärung der Vorfälle neben der Beratung folgende Hilfen für andere Beratungseinrichtungen:

- Leitfaden zum Führen von Gesprächen für Beratende (PDF zum Download),
- Formblatt zur Dokumentation von Gesprächen für Beratende (PDF zum Download),
- Informationen zum Umgang mit den Daten der Betroffenen (PDF zum Download).

Darüber hinaus stehen jederzeit die drei unabhängigen Ansprechpersonen bereit:

- **Prof. Dr. Christiane Schwier**, Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- **Dr. Agnes Speck**, Leiterin des Gleichstellungsbüros
- **Prof. Dr. Peter Kirsch**, Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim

Diese Infos werden als PDF zum Download im Anhang zur Verfügung gestellt.

4.5 Beratung und Unterstützung für Betroffene und Vorgesetzte

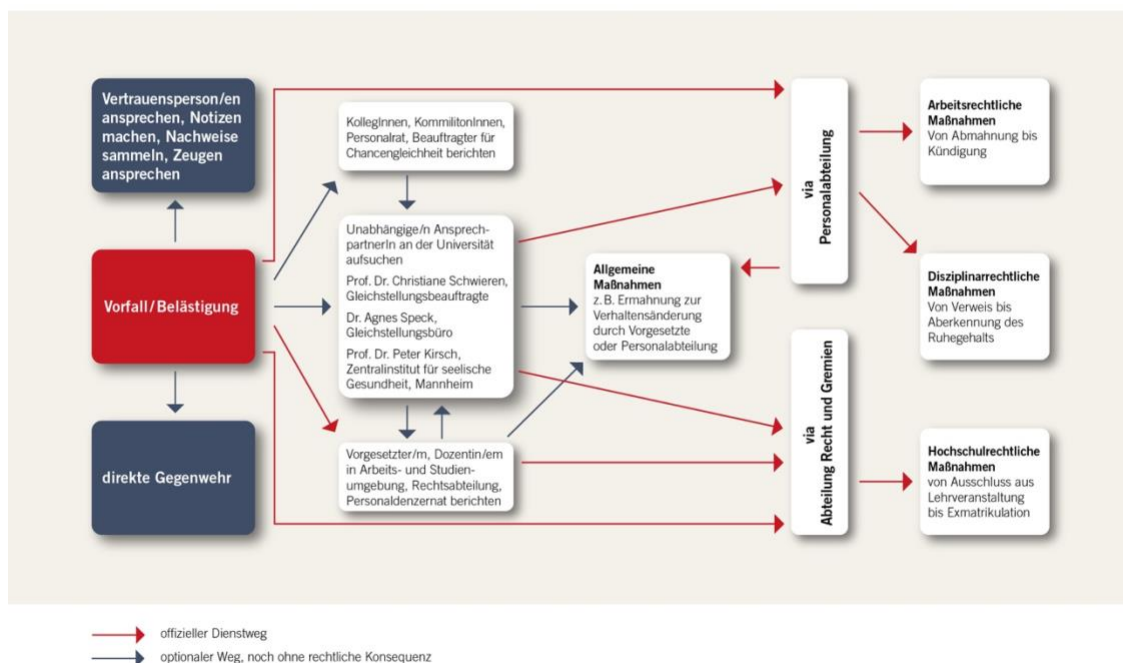
Betroffenen und Vorgesetzten empfehlen wir, sich an die verantwortlichen Stellen zu wenden und sich umfassend beraten zu lassen.

Denn: Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexueller Belästigung muss immer nachgegangen werden.

Dabei sind zwei Wege zu unterscheiden:

- der optionale Weg, noch ohne rechtliche Konsequenzen
- und der offizielle Dienstweg, der mit rechtlichen Konsequenzen verbunden ist.

Interne Verfahrensregeln der Universität Heidelberg



Ohne rechtliche Konsequenzen bleiben die direkte Gegenwehr, das Ansprechen einer Vertrauensperson, das Dokumentieren der Vorfälle und die Suche nach Zeug*innen. Auch das vertrauliche Berichten des Vorfalls/der Vorfälle an Kolleg*innen, Kommiliton*innen oder an die unabhängigen Ansprechpersonen der Universität oder anderer Stellen wie z. B. den Personalrat, den*die Beauftragte für Chancengleichheit, Studienberatungen, den*die Beauftragte für chronisch kranke und behinderte Studierende oder die Studierendenvertretungen hat zunächst einen informierenden Charakter. Daher haben auch die allgemeinen Maßnahmen (z. B. die Aufforderung zur Verhaltensänderung), auf die wir hier später eingehen, noch keine rechtliche Relevanz.

Der offizielle Dienstweg hingegen ist immer mit rechtlichen Konsequenzen verbunden und wird beschritten, sobald der Vorfall an Vorgesetzte, Dozent*innen, die Rechtsabteilung oder das Personaldezernat berichtet wird. Die Personalabteilung kann



daraufrin Verhaltensänderungen anmahnen oder disziplinarische (z. B. Verweise) oder arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnungen) ergreifen. Die Rechtsabteilung hingegen kann hochschulrechtliche Maßnahmen erlassen, etwa eine Exmatrikulation. Welche Maßnahmen zur Verfügung stehen, sind im Maßnahmenkatalog der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ zusammengetragen. Darauf gehen wir später noch ausführlich ein.

Wichtiger Hinweis

Wenn Sie sich als betroffene Person noch nicht sicher sind, ob Sie anonym bleiben wollen und wie bzw. ob Sie weiter vorgehen wollen, wählen Sie als ersten Schritt ein beratendes Gespräch mit den unabhängigen Ansprechpersonen. So können Sie die Lage sondieren und alle Möglichkeiten ausloten, ohne dass es zu zwingenden Verfahrensschritten kommt wie im Falle des offiziellen Dienstwegs, der eintritt, sobald Sie Vorgesetzte, Dozent*innen, die Rechtsabteilung oder das Personaldezernat informieren.

Noch ein Hinweis zum Datenschutz

Persönliche Daten werden auf das Nötigste beschränkt und unterliegen den Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung. Vorkommnisse, Gespräche und Informationen über mögliche Tatbestände werden vertraulich behandelt und sicher aufbewahrt, solange dies nötig ist.

4.6 Maßnahmenkatalog

Finden im Studien- und Arbeitsumfeld herabwürdigende Verhaltensweisen statt, sind geeignete und angemessene Maßnahmen einzuleiten. Die Senatsrichtlinie listet eine Reihe von Maßnahmen auf, die helfen, sich gegen Mitstudierende, im Kolleg*innenkreis oder von Vorgesetzten abzugrenzen und herabwürdigendes Verhalten zu verhindern. Alle Maßnahmen haben zum Ziel, das Fehlverhalten zu stoppen und langfristig zu unterbinden.

Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall greift, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie von der jeweiligen Person und ihrer Anbindung an die Universität ab. Denn damit ist jeweils ein spezifischer Rechtsweg verbunden.

Verhältnis zur Universität Heidelberg

Als Erstes wird unterschieden, in welchem Verhältnis die beschuldigte Person zur Universität Heidelberg steht, da dies mit darüber entscheidet, welche Disziplinierungsmaßnahmen der Universität zur Verfügung stehen.



Unterschieden wird danach, ob es sich bei der jeweiligen Person um:

- eine*n Beamt*in,
- eine*n Beschäftigte*n,
- eine*n Auszubildende*n,
- eine*n Student*in,
- eine*n Lehrbeauftragte*n,
- eine*n Privatdozent*in,
- eine*n außerplanmäßige*n Professor*in,
- eine*n Honorarprofessor*in,
- eine*n Gastwissenschaftler*in,
- eine unentgeltlich tätige Person oder eine externe Person handelt.

Bei besonderer Schwere eines Verstoßes kann die Universität Strafanzeige stellen.

4.6.1 Maßnahmen gegenüber Beschäftigten, Beamt*innen und Azubis

a) Beschäftigte

Die **allgemeinen Maßnahmen** bei Beschäftigten umfassen:

- 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.

Erst wenn diese allgemeinen Maßnahmen zu keiner Verbesserung der Situation oder zur Lösung des Problems führen, können arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Folgende **arbeitsrechtliche Maßnahmen** sind bei Beschäftigten möglich:

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

b) Beamt*innen

Bei Fehlverhalten von Beamt*innen umfassen die **allgemeinen 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.



Während die allgemeinen Maßnahmen, denen von Beschäftigten ähneln, gibt es aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses bei Beamt*innen deutlich mehr Abstufungen bei den Disziplinierungsmaßnahmen.

Als **disziplinarrechtliche Maßnahmen** stehen bei Beamt*innen zur Verfügung:

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

Welche Maßnahme gewählt wird, hängt von der Schwere des Verstoßes ab.

c) Auszubildende

Auch bei Auszubildenden (Azubis) wird im ersten Schritt auf eine Veränderung des Verhaltens gesetzt.

Die **allgemeinen Maßnahmen** für Auszubildende umfassen:

- 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.

Führen Ermahnungen und Anweisungen nicht zu einer Verbesserung der Situation oder zur Lösung des Problems, können arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Als **arbeitsrechtliche Maßnahmen** sind bei Auszubildenden möglich:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung),
- Umsetzung,
- Kündigung.

4.6.2 Maßnahmen gegenüber nicht dauerhaft Beschäftigten

Bei Mitarbeiter*innen, die nicht in einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis stehen, hat die Universität Heidelberg weniger Möglichkeiten als bei Beamt*innen und Angestellten. Die zunächst eingesetzten Maßnahmen zielen auch hier darauf ab, eine Veränderung im Verhalten zu bewirken.



Bei Lehrbeauftragten, Privatdozent*innen, außerplanmäßigen Professor*innen und Honorarprofessor*innen sind drei Maßnahmen möglich:

- Auf der ersten Stufe wird jeweils eine Verhaltensänderung angemahnt.
- Auf der zweiten Stufe besteht die Möglichkeit, die zeitlich begrenzte Beschäftigung zu widerrufen.
- Führt dies zu keiner Lösung oder Entspannung der Situation, wird die Universität ihr Hausrecht ausüben und ein Hausverbot erteilen.

Lehrbeauftragte	Privatdozent*innen	Außerplanmäßige Professor*innen	Honorarprofessor*innen
Ermahnung zur Verhaltensänderung			
Widerruf des Lehrauftrags	Widerruf des Lehrbefugnis ³	Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung „außerplanmäßige Professor*in“ ⁴	Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor*in ⁵
Hausverbot			

a) Studierende

Ebenso wird bei Studierenden zunächst versucht, eine Verhaltensänderung anzumahnen. Gelingt dies nicht, zielen die weiteren Maßnahmen darauf ab, den Studienalltag zu sanktionieren und ein weiteres übergreifendes oder beleidigendes Verhalten unmöglich zu machen. Führen auch diese Maßnahmen zu keiner Verhaltensänderung, kann die Universität ein Hausverbot erteilen und/oder die*den Studierende*n exmatrikulieren.

b) Gastwissenschaftler*innen sowie unentgeltlich tätige Personen

Bei Gastwissenschaftler*innen sowie unentgeltlich tätigen Personen stehen der Universität Heidelberg zwei Handlungsoptionen zur Verfügung: die Ermahnung zur Verhaltensänderung sowie, wenn die Ermahnung nicht zu einem angemessenen Verhalten führt, das Hausverbot.

Zu den unentgeltlich tätigen Personen gehören:

- Seniorprofessor*innen,

³ § 39 Abs. 5 Satz 3 LHG i. V. m. § 26 Abs. 4 GO der Universität Heidelberg.

⁴ § 26 Abs. 8 Satz 3 GO der Universität Heidelberg; Widerruf möglich, wenn der Betreffende sich ihrer als unwürdig erweist.

⁵ § 55 Abs. 1 Satz 4 i. V. m. § 27 Abs. 4 und 5 GO der Universität Heidelberg.



- Alumni,
- Mitarbeiter*innen in der Museumsarbeit,
- Mitarbeiter*innen bei der Dateneingabe im Herbarium des Botanischen Gartens,
- Mitarbeiter*innen zur Unterstützung von Studierenden mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung,
- Mitarbeiter*innen des Korrekturservice für Studierende des Instituts für Deutsch als Fremdsprachenphilologie.

c) Externe Personen

Die letzte Personengruppe, die in der Senatsrichtlinie genannt wird, sind externe Personen. Auch hier gilt: Führt eine Ermahnung nicht zu einer Verhaltensänderung, wird zunächst die Kündigung des bestehenden Vertragsverhältnisses angedroht. Bringt diese Person weiter andere Menschen in unzumutbare Situationen, wird die Universität Heidelberg das Vertragsverhältnis kündigen und ein Hausverbot aussprechen.

Zur externen Personengruppe zählen:

- Vertreter*innen aus der Wirtschaft,
- Stifter*innen,
- Berater*innen und Trainer*innen (teilweise extern),
- Mitarbeiter*innen des Klinikums,
- Mitarbeiter*innen aller externen Forschungseinrichtungen, die mit der Universität kooperieren wie EMBL und DKFZ,
- externe Dienstleister*innen wie Hausmeister- und Putzdienste, Handwerker*innen, Architekt*innen, Baufirmen.

4.7 Zusammenfassung Modul 4

In Modul 4 haben Sie die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ kennengelernt.

Betroffenen von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung sowie deren Vorgesetzten bietet die Senatsrichtlinie unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung und Lösung ihrer Situation an. Darüber hinaus stehen das Gleichstellungsbüro sowie die drei unabhängigen Ansprechpersonen jederzeit für Fragen zur Verfügung.



5. EMPFEHLUNGEN FÜR BETROFFENE (Modul 5)

Willkommen zu Modul 5 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“.

Jede Person reagiert anders auf Diskriminierung und Belästigung. Und jeder Vorfall ist unterschiedlich. Pauschale Lösungen kann es daher nicht geben.

Hinzu kommt: Die meisten Betroffenen sind oft erst einmal sprachlos, wenn sie sich in beleidigenden, übergriffigen oder bedrohlichen Situationen befinden. Eine direkte Reaktion ist nicht immer möglich.

In Modul 5 finden Sie einige zunächst allgemeine Empfehlungen, die sich auf Erfahrungen beziehen und von denen sich gezeigt hat, dass sie hilfreich sein können. Im zweiten Teil geben wir spezifische Handlungsempfehlungen, die bei sexueller Belästigung und Mobbing, Stalking und Diskriminierung sinnvoll sind.

Trigger-Warnung: Die folgenden Beispiele beschreiben Situationen mit den sensiblen Themen (sexuelle) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Das kann negative Gefühle, Erinnerungen oder Flashbacks hervorrufen und kann zu Belastung und Retraumatisierung führen.

5.1 Allgemeine Handlungsempfehlungen

Wir raten bei allen Arten von herabwürdigendem Verhalten (sexuelle Belästigung, Stalking, Mobbing, Diskriminierung) grundsätzlich zu den vier folgenden Verhaltensweisen:

1. Weisen Sie das herabwürdigende Verhalten klar zurück

Machen Sie unmissverständlich klar, was Sie nicht wollen. Sprechen Sie aus, was gerade passiert ist, sagen Sie der Person, was das Verhalten mit Ihnen macht UND fordern Sie das Gegenüber auf, dies künftig zu unterlassen.

Sie können beispielweise sagen:

- „Halten Sie bitte Abstand, ich möchte nicht, dass Sie mir so nahekommen.“
- „Ihre Blicke sind mir unangenehm, hören Sie bitte auf, mich so anzusehen.“
- „Die Frage finde ich unpassend/übergriffig, ich möchte dieses Gespräch nicht fortführen.“
- „Ich möchte nicht, dass Sie weiter auf diese Art mit mir sprechen.“
- „Was Sie da sagen, ist rassistisch! Ich fühle mich von Ihnen diskriminiert.“

2. Dokumentieren Sie die Vorfälle

Dokumentieren Sie die Vorkommnisse schriftlich. Aufzeichnungen können später als Beweismittel dienen.



Notieren Sie möglichst detailliert, was vorgefallen ist: mit Angaben zu Ort, Datum und Zeit sowie Zitaten. Bewahren Sie auch E-Mails, Chat-Verläufe, Briefe oder Zettel auf, die als Beweise hilfreich sein können.

Sollte es zu einem Strafverfahren kommen, steht häufig Behauptung gegen Behauptung. Können Sie mit schriftlich Notiertem Datum, Ort, Uhrzeit, Beschreibung der Situation und Zitaten Ihre Sicht der Ereignisse dokumentieren, hilft Ihnen das.

Suchen Sie auch nach Zeug*innen. Sprechen Sie Personen an, die gehört oder gesehen haben, was geschehen ist. Bitten Sie sie, das Geschehen zu bezeugen. Lassen Sie sich von ihnen Namen und Telefonnummer oder Mailadresse geben und ergänzen Sie die Dokumentation um diese Angaben.

Gut zu wissen

Wenn Sie Vorfälle dokumentieren, müssen Sie das Recht am gesprochenen Wort beachten. Das schützt die Persönlichkeitsrechte jedes*r Einzelnen. Daher dürfen beispielsweise Audioaufnahmen nicht ohne Einverständnis aller Beteiligten gemacht werden. Liegt kein Einverständnis vor, sind sie keine Beweismittel.

3. Suchen Sie ein Gespräch mit Personen Ihres Vertrauens

Betroffene erleben Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung als beklemmend und einschränkend in allen Lebensbereichen. Sie können sich an eine Person Ihres Vertrauens, eine*n Kommiliton*in oder Freund*in wenden. Oft ist es leichter, zu zweit über weitere Schritte nachzudenken.

4. Suchen Sie Hilfe in einer Beratungseinrichtung

Wenn Sie belästigt, gemobbt, gestalkt oder diskriminiert werden, können Sie sich durch die universitären Anlaufstellen beraten lassen. Eine Liste der Kontaktdaten finden Sie im Anhang zu diesem Online-Tutorial.

In einem Beratungsgespräch klären wir gemeinsam, ob und wie Sie weiter vorgehen können. Sie finden in der Beratungseinrichtung einen geschützten Raum, in dem wir Handlungsoptionen zeigen, Empfehlungen aussprechen oder eine offizielle Beschwerde in die Wege leiten, wenn dies Ihr Wunsch ist.

Bei jeglichem herabwürdigenden Verhalten können Sie und Ihre Angehörigen sich an die drei nach dem LHG bestellten unabhängigen Ansprechpersonen wenden. Oder Sie wenden sich an den Personalrat, die*den Beauftragte*n für Chancengleichheit, die Studierendenberatung, die Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende, die Schwerbehindertenvertretung, den*die Betriebsarzt*Betriebsärztin oder an die*den Beauftragte*n für behinderte und chronisch kranke Studierende oder an die Studierendenvertretungen.



Gut zu wissen

Sämtliche universitäre Beratungsstellen behandeln Ihr Anliegen vertraulich und unterliegen der Schweigepflicht.

5.2 Spezifische Handlungsempfehlungen

Neben den allgemeinen Handlungsempfehlungen ist es ratsam bei sexueller Belästigung, Stalking, Mobbing und Diskriminierung immer auch einen Termin bei einer der drei unabhängigen Ansprechpersonen zu vereinbaren, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

5.2.1 Was tun bei sexueller Belästigung?

Schritt 1: Aktive Gegenwehr

Fordern Sie die Person deutlich auf, das belästigende Verhalten zu stoppen. In manchen Fällen reicht eine klare Ansage, dass Sie dieses Verhalten nicht wollen.

Wie wichtig eine klare Zurückweisung ist, belegen Studien. Sie zeigen, dass viele Täter*innen mit Belästigungen, Beleidigungen und Diskriminierungen aufhören, wenn ihnen klar und direkt gesagt wird, dass ihre Worte oder ihr Verhalten als Belästigung, Beleidigung oder Diskriminierung empfunden wird.⁴⁴

In Hierarchie- und Abhängigkeitssituationen oder in körperlichen und psychischen Bedrohungssituationen ist eine aktive Gegenwehr allerdings oft nicht möglich. Bei diesen reinen Stress-Situationen frieren Betroffene förmlich ein⁴⁵ und sind nicht in der Lage, sich zu wehren. Dieser sogenannte „freezing⁴⁶⁴⁷“-Überlebensreflex macht es unmöglich zu handeln. Wenn aus solchen Gründen keine aktive Gegenwehr möglich ist, sind die Betroffenen auch dann NIE selbst schuld, sondern immer nur die Täter*innen.

Selbstverteidigung

Wenn Sie unsicher sind, wie Sie sich in solchen Situationen schützen können, kann auch ein Selbstverteidigungskurs eine gute „Vorsorge“ sein. Er stärkt das Selbstbewusstsein und macht es Ihnen in akuten Gefahrensituationen leichter, zu handeln.

⁴⁴ Vgl. Blome, Eva (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wiesbaden: Springer VS.

⁴⁵ Auch bei ständigem Mobbing oder Stalking kann „freezing“ auftreten.

⁴⁶ Vgl. Scaer, Robert C. (2007): „The body bears the burden: Trauma, dissociation, and disease“ (2. Auflage). Philadelphia: The Haworth Medical Press.

⁴⁷ Vgl. Möller, Anna / Söndergaard, Hans Peter / Helström, Lotti (2017): „Tonic immobility during sexual assault: a common reaction predicting post-traumatic stress disorder and severe depression“. In: Acta obstetrica et gynecologica Scandinavica, 96 (8), 932-938.



Im Hochschulsportprogramm können Sie einen Selbstverteidigungskurs als semesterbegleitenden Kurs am Institut für Sport und Sportwissenschaft belegen. Näherer Informationen dazu finden Sie auf der Website des Hochschulsports der Universität Heidelberg: www.hochschulsport.uni-heidelberg.de.

Das Studierendenwerk bietet mehrmals im Semester Selbstbehauptungskurse für Studierende an. Diese Kurse können auch beim Präventionsverein Sicheres Heidelberg e. V. auf Anfrage gebucht werden. Besuchen Sie für weitere Informationen die Website www.sicherheit.de oder schreiben Sie eine E-Mail an: info@sicherheit.de.

Darüber hinaus haben Sie in Modul 2 bereits die Präventionsangebote der Universität Heidelberg kennengelernt, zum Beispiel das Programm Walk Safe.

Schritt 2: Beraten lassen

Im Beratungsgespräch mit den drei unabhängigen Ansprechpersonen (oder anderen universitätsinternen Stellen) haben Sie die Möglichkeit, das weitere Vorgehen zu besprechen. Dort bekommen Sie Informationen und Unterstützung. Sie erfahren, welche weiteren, auch rechtlichen Schritte möglich sind und was das Einleiten rechtlicher Maßnahmen bedeuten kann.

Als zweite Option können Sie Ihre*n Vorgesetzte*n bzw. die Institutsleitung bitten, ein Gespräch mit dem*r Angeschuldigten zu führen. Darin wird der*die Angeschuldigte mit Ihrer Beschwerde konfrontiert und es werden mögliche Konsequenzen aufgezeigt.⁴⁸ Sollte die Institutsleitung darauf bestehen, dass Sie als Betroffene*r beim Gespräch mit dem*r Angeschuldigten dabei sind, können Sie eine vertraute Person als Unterstützung mitbringen. Wir empfehlen aber, den*die Betroffene*n nicht dazu zu zwingen, bei dem Gespräch anwesend zu sein.

Welche Maßnahmen bei welchem Vorfall einzuleiten sind, ist in der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg“ festgeschrieben.⁴⁹

Gut zu wissen

Bei sämtlichen Fragen rund um sexuelle Belästigung können Sie sich auch jederzeit an den Frauennotruf oder die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerkes wenden.

Schritt 3: Rechtliche Schritte einleiten

Wenn Sie als betroffene Person rechtliche Schritte verfolgen wollen, haben Sie zwei Optionen zur Auswahl:

⁴⁸ Vgl. Blome, Eva (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wiesbaden: Springer VS. 419 ff.

⁴⁹ Vgl. Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, 21 ff.



Unterlassungsaufforderung

Schicken Sie per Einschreiben eine Unterlassungsaufforderung an die betreffende Person. Sie können auch eine*n Anwalt*Anwältin aufsuchen und eine Unterlassungsaufforderung formulieren lassen. Darin schildern Sie ausführlich Ihre Anschuldigungen und fordern noch einmal zu einer Verhaltensänderung auf. Machen Sie darin auch deutlich, dass Sie vor weiteren Maßnahmen nicht zurückschrecken, sollte sich nichts ändern. Wenn Sie den Brief direkt übergeben wollen, sollte unbedingt ein*e Zeug*in mit dabei sein. Selbstverständlich können Sie mit Ihrem Anliegen auch die Polizei aufsuchen und die Angelegenheit zur Anzeige bringen.

Beschwerdeverfahren nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wenn die ersten beiden rechtlichen Schritte NICHT zum gewünschten Ergebnis führen, können Sie eine offizielle Beschwerde im Sinne des § 13 AGG einreichen. In diesem Fall wird die Beschwerde geprüft und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitgeteilt.

5.2.2 Was tun bei Stalking?

Schritt 1: Anzeige erstatten

Zeigen Sie den*die Stalker*in so bald wie möglich bei der Polizei an. Das führt laut Studien am ehesten dazu, dass ein Stalking-Verhalten eingestellt wird.⁵⁰

Wenn Sie sich vor anhaltenden Belästigungen schützen wollen, können Sie darüber hinaus eine einstweilige Verfügung oder auch Schutzanordnung nach § 1 des Gewaltschutzgesetzes beantragen.

Schritt 2: Hilfe zur Selbsthilfe

Wichtig ist auch, dass Sie das unerwünschte Werben um Ihre Person konsequent und eindeutig zurückweisen. Diskutieren Sie nie! Sobald Sie Diskussionen zulassen, werten dies Stalker*innen als Unentschlossenheit, was die Motivation zu stalken noch verstärken kann.

In vielen Städten haben sich Selbsthilfegruppen⁵¹ für Stalking-Opfer gegründet. Dort werden Sie beraten und bekommen Informationen, die Ihnen weiterhelfen. Außerdem können Sie sich mit anderen Betroffenen austauschen.

Schritt 3: Professionelle Hilfe suchen

Da Stalking eine permanente Bedrohung ist, fühlen sich viele Stalkingopfer dauergestresst. Das kann zu psychischen Störungen führen. Bemerkten Sie Anzeichen,

⁵⁰ Vgl. Informationsblatt für Betroffene von Stalking. Abrufbar unter: www.polizei-beratung.de

⁵¹ Aktuell gibt es keine aktive Selbsthilfegruppe in für Heidelberg. Das Selbsthilfebüro Heidelberg bietet Unterstützung an, etwa für den Fall der Gründung einer neuen Gruppe: <https://www.selbsthilfe-heidelberg.de/>



dass das auf Sie zutrifft? Dann sollten Sie sich professionelle Hilfe suchen⁵², zum Beispiel in der Psychosozialen Beratungsstelle für Studierende oder der Beratungsstelle im Psychologischen Institut.⁵³

Gut zu wissen

Sämtliche Kontaktdaten zu den Anlaufstellen der Universität stellen wir Ihnen im Anhang des Online-Tutorials zum Download zur Verfügung. Ein gutes Tool, um Vorfälle zu dokumentieren, ist auch die No-Stalk-App des Weißen Rings (www.nostalk.de)

5.2.3 Was tun bei Mobbing?

Schritt 1: Beraten lassen

Sobald Sie Opfer von Mobbing sind und die allgemeinen Empfehlungen bei Belästigung nichts genutzt haben, wenden Sie sich an Ihre*n Arbeitgeber*in, Ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n, an die Institutsleitung oder die Personalabteilung.

Davor oder parallel dazu können Sie sich an die drei unabhängigen Ansprechpersonen der Universität wenden. Wenn die Universität aktiv wird, kann sie dies im Rahmen eines Klageverfahrens tun.

Schritt 2: Klageverfahren anstrengen

Als Arbeitgeber hat die Universität eine Fürsorgepflicht⁵⁴, die sie dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer*innen vor Mobbing zu schützen⁵⁵. Betroffene können außerdem eine Beschwerde⁵⁶ beim Personalrat der Universität einreichen. Dieser muss dann gegebenenfalls mit den Parteien an einer Lösung arbeiten.

5.2.4 Was tun bei Diskriminierung?

Schritt 1: Zurückweisen und thematisieren

Wenn Sie sich dazu in der Lage sehen, weisen Sie die Person, die diskriminierend agiert, auf ihre Handlung/Aussage hin. Betonen Sie, dass Sie nicht so behandelt werden möchten.

Lassen Sie sich außerdem von Kommiliton*innen oder Kolleg*innen bei einem konfrontierenden Gespräch unterstützen. Kommunizieren Sie, welche Reaktion Sie sich vom Gegenüber wünschen würden (Entschuldigung etc.). Achten Sie auf Ihre Grenzen!

⁵² Vgl. Fiedler, Peter / Fydrich, Thomas (2007): „Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention.“ In: Psychotherapeut 52 (2), 143 ff.

⁵³ Vgl. Studierendenwerk Heidelberg (2021): Psychosoziale Beratung für Studierende in Heidelberg. Abrufbar unter: http://www.studentenwerk.uni-heidelberg.de/de/pbs_neu

⁵⁴ Vgl. § 241, Abs. 2, 242, BGB, in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag

⁵⁵ Vgl. § 12, AGG

⁵⁶ Vgl. § 70, Abs. 1, Nr. 4, Landespersonalvertretungsgesetz



Wenn Sie eine direkte Konfrontation als zu belastend empfinden, wenden Sie sich besser direkt an die offiziellen Ansprechpersonen (siehe Schritt 2).

Schritt 2: Beraten lassen und professionelle Hilfe suchen

Führt ein erstes Gespräch nicht zu einem für Sie zufriedenstellenden Ergebnis, weil die handelnde Person z. B. keine Diskriminierung in ihren Aussagen/Handlungen sehen will, nehmen Sie Kontakt auf zu den offiziellen Ansprechpersonen zum Thema Diskriminierung.

Dazu zählen etwa die drei unabhängigen und nach dem LHG ernannten Ansprechpersonen. Hier können Sie die Vorfälle schildern, sie einordnen und bekommen Hilfe, falls Sie weitere Schritte gehen wollen, etwa klärende Gespräche oder Begleitung bei gemeinsamen Aussprachen.

Schritt 3: Rechtliche Schritte einleiten

Sind alle lösungsorientierten Schritte ausgereizt, können bei Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitsrechtliche Schritte erfolgen. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall greift, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie von der jeweiligen Person und ihrer Anbindung an die Universität ab. Denn damit ist jeweils ein spezifischer Rechtsweg verbunden (siehe Modul 4).

5.3 Zusammenfassung Modul 5

In Modul 5 haben Sie erfahren, welche allgemeine Verhaltensweisen dazu beitragen können, herabwürdigendes Verhalten zu unterbinden und sich als betroffene Person abzugrenzen. Außerdem haben wir spezifische Handlungsempfehlungen bei sexueller Belästigung, Stalking, Diskriminierung und Mobbing zusammengestellt, die Ihnen eine erste Orientierung geben.

Zusätzlich empfehlen wir immer, einen Termin bei einer der drei unabhängigen Ansprechpersonen oder einer anderen universitätsinternen Beratungseinrichtung zu vereinbaren, um das weitere Vorgehen zu besprechen und abzuwägen. Eine PDF-Liste mit allen Kontaktdaten finden Sie im Anhang zu diesem Online-Tutorial auf der Webseite des Gleichstellungsbüros der Universität Heidelberg.