



MODUL 3: RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Folie 1

Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten

Online-Tutorial



Willkommen zu Modul 3 im Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“.



Folie 2

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Modul 3: Rechtliche Grundlagen



Unterschiedliche Gesetze als Basis



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.



Folie 3

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



Universität als Arbeitgeber



- Pflicht juristische Maßnahmen einzuleiten, sobald über Diskriminierung informiert wurde
- Gesetzgeber definiert und ahndet Verhalten, das die Tatbestände sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung erfüllt
- universitätseigene Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“

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.



Folien 4-6

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



Allgemeine Gesetze



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 Gewaltenschutzgesetz** – es schützt Personen vor allen Formen von Gewalt im privaten und häuslichen Umfeld.



Folien 7-9

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



Hochschulspezifische Gesetze



Zusammenarbeit und Organisation

Mitbestimmung öffentlicher Dienst

arbeitsrechtlicher Rahmen für Schutz vor Diskriminierung

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.



Folie 10

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



1. Grundgesetz



Artikel 1, Absatz 1

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Sie zu achten und zu schützen, ist
Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

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 Paragrafen 1 und 2 grundlegend für unser Verständnis der Grundrechte eines jeden Menschen sind, zitieren wir sie hier vollständig.

Artikel 1, Absatz 1

- (1) „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist
Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“



Folie 11

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



1. Grundgesetz



Artikel 1, Absatz 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.“

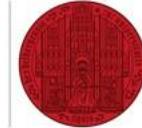
Artikel 1, Absatz 2

(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.“



Folie 12

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



1. Grundgesetz



Artikel 1, Absatz 3

„Die nachfolgenden Grundrechte bilden
Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und
Rechtsprechung als unmittelbar geltendes
Recht.“

Artikel 1, Absatz 3

- (3) „Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.“¹

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



Folie 13

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



1. Grundgesetz



Artikel 2, Absatz 1-2

„Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung
seiner Persönlichkeit ...“

„Jeder hat das Recht auf Leben und
körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der
Person ist unverletzlich ...“

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.“²

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



Folie 14

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



2. Strafgesetzbuch

Strafgesetz-
buch

Paragraf 185 – Beleidigung

„Beleidigt Sie jemand, kann die Person mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe rechnen.“

Das Strafgesetzbuch umfasst 358 Paragrafen. Wir stellen Ihnen die beiden Paragrafen 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.“³

³ Vgl. § 185, Strafgesetzbuch.



Folie 15

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



2. Strafgesetzbuch



Paragraf 238 – Stalking

„Mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer Person in einer Weise unbefugt und wiederholt nachstellt, die geeignet ist, ihre Lebensgestaltung nicht unerheblich zu beeinträchtigen.“



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

Modul 3: Rechtliche Grundlagen

15

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.“⁴

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 getroffenen, 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.⁵

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

⁴ Vgl. § 238, Strafgesetzbuch.

⁵ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbrauerschutz (2021): Straftatbestand der Nachstellung (§ 238 StGB) soll ausgeweitet werden und digitales Stalking im Netz und über Apps erfassen. Abrufbar unter: https://www.bmjjv.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/0324_Bekaempfung_von_Stalking.html



Folien 16-17

Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten Rechtliche Grundlagen



3. Gewaltschutzgesetz

Gewaltschutz-
gesetz

- Person, von der eine Gewaltgefährdung ausgeht, kann polizeilich der Wohnung verwiesen werden, während das Opfer häuslicher Gewalt bleiben kann
- sobald eine Person im universitären Raum verfolgt wird, kann Universität dieses Gesetz anwenden (Hausrecht)



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

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.⁶

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.

⁶ 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.



Folie 18

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



3. Gewaltschutzgesetz



Paragraf 1 – Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Stalking

- 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

Paragraf 1

Paragraf 1⁷ des Gewaltschutzgesetzes bestimmt gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Stalking.

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.

⁷ Vgl. § 1, Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen.



Folie 19



Gut zu wissen

Die Dauer der Maßnahmen kann immer wieder neu festgesetzt werden.

Gut zu wissen

Die Dauer der Maßnahmen kann immer wieder neu festgesetzt werden.



Folien 20-21

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



Verbote zum Schutz vor Gewalt



- kein Betreten der Wohnung der körperlich, gesundheitlich oder in ihrer Freiheit verletzten Person
- kein Aufenthalt in der Nähe von universitären Orten und im Umkreis der Wohnung der verletzten Person

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,



Folien 22-24

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



Verbote zum Schutz vor Gewalt



- kein Aufenthalt an universitären Orten, an denen die verletzte Person regelmäßig anzutreffen ist
- 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

- 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 berechtigte Gründe dafür).



Folie 25



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.

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.



Folien 26-27

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



4. Landeshochschulgesetz (LHG)



Paragraf 2, Absatz 3 – Aufgaben

„.... 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 ...“

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 Paragrafen 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.“⁸

⁸ Vgl. § 2, Abs. 3, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.



Folie 28

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



4. Landeshochschulgesetz (LHG)

Paragraf 2, Absatz 4

Landes-
hochschul-
gesetz

„.... 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.“

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.“⁹

⁹ Vgl. § 2, Abs. 4, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.



Folie 29

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



4. Landeshochschulgesetz (LHG)



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

- Verpflichtung der Bestellung mindestens einer weiblichen und einer männlichen Ansprechperson für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität
- Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Zusicherung der Verschwiegenheit

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

Paragraf 4a, Absatz 1¹⁰, 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 einzuleiten zu können.

¹⁰ Vgl. § 4a, Abs. 1, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.



Folie 30

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



4. Landeshochschulgesetz (LHG)



Paragraf 4a, Absatz 2 – Ansprechperson für Antidiskriminierung

- Bestellung einer Ansprechperson für Antidiskriminierung, die ebenfalls als Ansprechperson bei sexueller Belästigung fungieren kann



OT_Respekt_Ansprechpersonen.pdf

Modul 3: Rechtliche Grundlagen

30

Außerdem steht in Absatz 2¹¹, dass eine Ansprechperson für Antidiskriminierung zu bestellen ist, die ebenfalls als Ansprechperson bei sexueller Belästigung fungieren kann.¹² 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.

¹¹ Vgl. § 4a, Abs. 2, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.

¹² § 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.“



Folie 31



Gut zu wissen

Die 3 gemäß LHG bestellten Ansprechpersonen haben eine Schweigepflicht. Das bedeutet, die ihnen genannten Informationen müssen sie vertraulich behandeln.

Einige Ausnahme: Es liegt eine Straftat vor. Dann ist die Schweigepflicht aufgehoben, es besteht aber auch dann keine Pflicht, einen Vorfall zur Anzeige zu bringen.

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. Einige Ausnahme: Es liegt eine Straftat vor. Dann ist die Schweigepflicht aufgehoben, es besteht aber auch dann keine Pflicht, einen Vorfall zur Anzeige zu bringen.



Folie 32

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



4. Landeshochschulgesetz (LHG)



Paragraf 62 – Exmatrikulation

- Möglichkeit, Studierende zu exmatrikulieren, wenn eine sexuelle Belästigung vorsätzlich passiert und auch nach Ermahnung nicht aufhört

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.¹³

¹³ Vgl. § 62, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg.



Folie 33

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



5. Landespersonalvertretungsgesetz

Landes-
personal-
vertretungs-
gesetz

Paragraf 70 – Aufgaben

- Entgegennehmen von Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Beheben von Beschwerden durch Verhandlung mit der Leitung der Dienststelle

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 70¹⁴** 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.

¹⁴ Vgl. § 70, Landespersonalvertretungsgesetz.



Folie 34



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.

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.



Folie 35

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 1 – Ziel

- Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen
- Durchsetzen von Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber*innen und private Personen, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstößen

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

Paragraf 1 – Ziel des Gesetzes

Paragraf 1 beschreibt das Ziel dieses Gesetzes. Es gilt „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse¹⁵ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“¹⁶

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

¹⁵ 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.

¹⁶ Vgl. § 1, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 36

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Paragraf 3 – Begriffsbestimmung

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

- **unmittelbare Benachteiligung:** wenn Ungleichbehandlung direkt an einem der in §1 AGG genannten Merkmale ansetzt
 - Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen
 - Kündigung einer Frau wegen Schwangerschaft (Geschlecht)
 - Verweigerung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen der ethnischen Herkunft

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.¹⁷

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.

¹⁷ Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 37

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 3 – Begriffsbestimmung

- **mittelbare Benachteiligung:** resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien
 - Bewerber*innen sollen Deutsch als Muttersprache für Tätigkeit in Gärtnerei vorweisen, obwohl Tätigkeit geringe Anforderungen an die Sprachkompetenz stellt



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

Die mittelbare Benachteiligung¹⁸ 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.¹⁹

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

¹⁸ Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021): Mittelbare Diskriminierung – Was ist das eigentlich? Abrufbar unter: <https://www.gew.de/ja13/was-ist-mittelbare-diskriminierung>

¹⁹ Vgl. § 3, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Teilzeitstellen bewerben oder dass der tatsächliche Anteil von Teilzeitstellen in Betrieben
überwiegend von Frauen besetzt ist.



Folie 38

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 7 – Benachteiligungsverbot

- keine Benachteiligung „wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“
- Benachteiligung = arbeitsrechtliche Verletzung der Pflichten von Arbeitgeber oder Beschäftigten

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“²⁰ benachteiligt werden darf. Eine Benachteiligung wird zudem ganz klar als arbeitsrechtliche Verletzung der Pflichten von Arbeitgeber oder Beschäftigten angesehen.

²⁰ Vgl. § 7, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 39

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 12 – Pflichten und Maßnahmen

- Pflicht der Universität als Arbeitgeber, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen treffen, inklusive vorbeugender Maßnahmen
- Einleiten dienstrechlicher Schritte, sobald Beschwerde an Personen in Leitungsfunktion
- Verletzung der Fürsorgepflicht (strafbar), wenn keine Schritte eingeleitet werden

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 Leitungsfunktion herangetragen werden, sind sie als Vertreter*innen des Arbeitgebers dazu verpflichtet, dienstrechliche 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 hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“²¹ 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.

²¹ Vgl. § 12, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 40

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 13 – Beschwerderecht

- Recht zur Beschwerde für alle Beschäftigten
- Prüfung der Beschwerde
- Mitteilung des Ergebnisses an die*den beschwerdeführende*n Beschäftigte*n

Paragraf 13 – Beschwerderecht

Alle Beschäftigten haben nach Paragraf 13²² 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.

²² Vgl. § 13, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 41

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 134 – Leistungsverweigerungsrecht

- „Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu unterbinden, können die betroffenen Beschäftigten ihre Arbeit ohne Gehaltseinbußen einstellen, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich.“

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.“²³

²³ Vgl. § 14, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Folie 42



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) beraten haben lassen.

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) beraten haben lassen.



Folie 43

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Rechtliche Grundlagen



6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Paragraf 134 – Beweislast

- „Beweist jemand anhand von Indizien seine Benachteiligung, liegt die Pflicht zu beweisen, dass es nicht so war, bei dem* der Täter*in.“

Paragraf 22 – Beweislast

Damit es leichter fällt, den Mut zu finden, Belästigung, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung anzulegen, 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.“²⁴

²⁴ Vgl. § 22, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

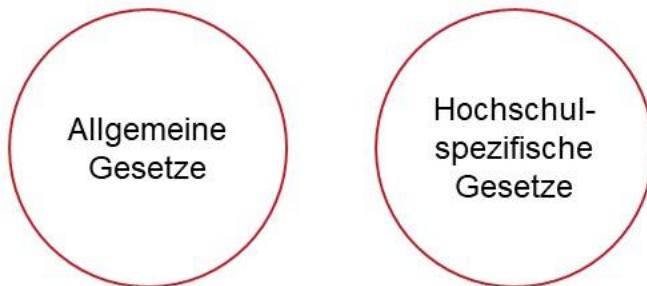


Folie 44

**Respekt leben, Vielfalt fördern,
Miteinander gestalten**
Zusammenfassung Modul 3



In Modul 3 haben Sie erfahren:



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.



Folie 45

Impressum



Impressum

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Redaktion

Charlotte von Knobelsdorff, Dr. Agnes Speck, Dr. Ute Heeger

Realisation

Dr. Ute Heeger

November 2021

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

Bildnachweis

© koszivu-fotolia.com