



Amtliche Bekanntmachungen
der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg
9/2014 (18. Februar 2014)

Umgang mit sexueller Belästigung – Richtlinien zur Prävention und Intervention

vom 18. Februar 2014

Beschluss des Senats vom 13. Februar 2014 auf der Basis der Empfehlung der Gleichstellungskommission unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 4 Abs. 4 LHG.

Vorwort

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg duldet weder sexuelle Gewalt noch sexuelle Belästigung.¹ Sie versteht sie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen und als ein Mittel der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und –fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.

Sexuelle Belästigung ist rechtswidrig. Zum Schutz der Betroffenen schöpft die Hochschule alle gesetzlichen Maßnahmen aus und setzt die rechtlich gebotenen Sanktionen um.

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht des Menschen auf sexuelle Orientierung jederzeit respektiert und gewahrt wird.

Sie legt großen Wert darauf, dass die persönliche Integrität und Würde aller Personen in ihrem Verantwortungsbereich respektiert wird. Jede Person, die sich an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg aufhält, an der Hochschule studiert oder arbeitet, hat das Recht, dies ohne Einschüchterung, Diskriminierung und Belästigung zu tun.

Durch die in diesen Richtlinien festgelegten Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten wird der sexuellen Belästigung begegnet. Alle Personen im Verantwortungsbereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg sind dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung unterbleibt beziehungsweise umgehend abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

Die Hochschule hat nicht nur die Verpflichtung, Personen, die dem Verantwortungsbereich der PH zuzurechnen sind, vor sexueller Belästigung zu schützen, sondern trifft in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen. Dazu gehören zum Beispiel Schulungen sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung. Von Bedeutung ist des Weiteren die Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung.

§ 1 Anwendungsbereich	1
§ 2 Begriffsklärung	1
§ 3 Leitlinien für Betroffene	1-2
§ 4 Inkrafttreten	2

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinien gelten für alle Personen im Verantwortungsbereich der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (z. B. Studierende, Beschäftigte, Gäste).

§ 2 Begriffsklärung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und einen Menschen als Person herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung liegt beispielsweise bei folgendem Sachverhalt vor:

1. Entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
2. sexuell herabwürdigende Handlungen und sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
3. sexistische Darstellungen von Personen, ihren Körpern, ihrem Verhalten und Intimleben,
4. Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
5. verbale, bildliche, musikalische oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
6. unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
7. unerwünschte Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
8. Annäherung und/oder Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.
9. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt werden,
10. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
11. sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

§ 3 Leitlinien für Betroffene²

- (1) Betroffene Personen sollen ihre Befindlichkeiten ernst nehmen und nach Möglichkeit selbst Grenzen setzen. Opfer sexueller Belästigung sollten unbedingt Rat und Unterstützung bei Personen ihres Vertrauens suchen oder sich an die entsprechenden Beratungsstellen wenden.
- (2) Auch Nicht-Reagieren stellt eine Reaktion auf sexuelle Belästigung dar. Ein passives defensives Verhalten wie das Ignorieren der Annäherungsversuche, die Meidung der belästigenden oder nachstellenden Person oder der Versuch, scherzhaft damit umzugehen, ist nur in wenigen Fällen erfolgreich. Eine weitaus größere Chance, die Belästigung zu unterbinden, haben Betroffene, wenn sie aktiv und offensiv reagieren.

a. Unmittelbar zu Wehr setzen

- (1) Ein erster Schritt ist es, durch klare Worte eine Grenze zu ziehen. Die betroffene Person macht damit deutlich, dass das ihm bzw. ihr entgegengebrachte Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird. Durch ein laut

¹ Sexuelle Gewalt wird in jedem Fall strafrechtlich verfolgt.

² Die folgenden Ausführungen orientieren sich am „Handlungsleitfaden, Gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ der Universität Freiburg (Stand Juni 2012)

und klar ausgesprochenes „Nein, das will ich nicht“ oder „Lassen Sie das!“ wird der Situation die Heimlichkeit genommen.

Beispiele der direkten Abwehr:

- „Nein, das will ich nicht!“
 - „Lassen Sie das!“
 - „Fassen Sie mich nicht an!“
 - „Stopp!“
- (2) Es ist sinnvoll, der nachstellenden oder der belästigenden Person unter Zeugen/Zeuginnen oder per Einschreiben klar zu machen, dass kein Kontakt gewünscht ist. Dies sollte die erste und letzte persönliche Reaktion sein.

Der Vorfall sollte auf jeden Fall direkt nach der Tat schriftlich dokumentiert werden:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Fakten zum Tathergang
- Namen von möglichen Zeuginnen und Zeugen
- Beweise sichern (z. B. Briefe oder E-Mails aufbewahren)

b. Gespräch mit Vertrauenspersonen suchen

- (1) Es ist hilfreich, das Gespräch mit Personen des Vertrauens zu suchen. Das können die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, Freundinnen und Freunde, Kommilitoninnen oder Kommilitonen, Kolleginnen und Kollegen oder Verwandte sein. Das Gespräch kann helfen, die eigene Situation klarer zu erkennen, das Selbstbewusstsein zu stärken und über weitere Schritte nachzudenken. Des Weiteren ist es nicht verkehrt, mit Vertrauenspersonen im Institut bzw. am Arbeitsplatz zu sprechen, da es nicht selten vorkommt, dass belästigende Personen mehrere Betroffene bedrängen oder bedrängt haben. Das Wissen um weitere Vorfälle dieser Art hilft, sich den Ernst der Situation bewusst und das eigene Unverschulden klar zu machen.

c. Beratung an offizieller Stelle suchen

- (1) Es ist hilfreich ein vertrauliches Gespräch mit einer Beraterin oder einem Berater zu suchen. Dies könnte die Gleichstellungsbeauftragte oder die Chancengleichheitsbeauftragte sein, der Dekan/die Dekanin, ein Studierendenvertreter/eine Studierendenvertreterin oder eine weitere Person mit Leitungsaufgaben. Nach der Schilderung des Falls wird die weitere Vorgehensweise mit der Vertrauensperson besprochen.

Mögliche Ziele des Gesprächs:

- Gespräch mit der belästigenden Person
 - Einschalten von Vorgesetzten
 - Brief an die belästigende Person
 - In jedem Fall entscheidet die betroffene Person
- (2) Eine Beschwerde von Beschäftigten kann auch an Vorgesetzte oder im Vertrauen an den Personalrat gerichtet werden. Sobald die oder der Vorgesetzte Kenntnis von sexueller Belästigung hat, ist sie oder er zu einem Gespräch, das protokolliert werden soll, mit der belästigenden Person verpflichtet, um die Beschwerde in geeigneter Weise zu prüfen. Daraus können sich arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben.

d. Weitergehende Möglichkeiten

- (1) Es ist sinnvoll, den Täter oder die Täterin zu einem Gespräch mit dem hinzugezogenen Berater/der hinzugezogene Beraterin zu bitten oder sie/ihn mit einem Brief zu konfrontieren. In dem Gespräch oder dem Brief wird der oder die Belästigende aufgefordert, zu den Vorwürfen innerhalb einer gesetzten Frist Stellung zu nehmen, sich zu entschuldigen und die Belästigung einzustellen.
- (2) Kommt es zur Wiederholung der Belästigung oder ist ein Gespräch oder der Brief nicht erfolgreich, wird mit Einverständnis der bzw. des Betroffenen durch die involvierte Person eine Vermittlungskommission eingeschaltet. Mitglieder der vom Rektorat zusammengesetzten Vermittlungskommission sind der Rektor/die Rektorin oder ein Prorektor/eine Prorektorin, der Kanzler/die Kanzlerin sowie die Gleichstellungsbeauftragte oder die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Kommission kann sachkundige Personen hinzuziehen.
- (3) Die Kommission nimmt nach Kenntnis des Falls unverzüglich ihre Arbeit auf. Beide Seiten werden getrennt gehört, sie haben das Recht eine Vertrauensperson mitzubringen. Anschließend werden das weitere Vorgehen und dessen zeitlichen Rahmen festgelegt. Wird durch die vermittelnden Gespräche mit der Kommission das Fehlverhalten beendet, ist kein weiterer Handlungsbedarf gegeben. Wird das Fehlverhalten jedoch nicht beendet, wird der Rektor/die Rektorin informiert. Dieser/diese wird ein formales Verfahren einleiten, die Vermittlungskommission agiert nun als beratende Instanz. Führt diese Maßnahme zur Beendigung des Fehlverhaltens, wird das Verfahren beigelegt. Wird das Fehlverhalten nicht beendet, wird es zu (arbeits-)rechtlichen Konsequenzen für die belästigende Person kommen.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg in Kraft.

Ludwigsburg, 18. Februar 2014

Prof. Dr. Martin Fix
Rektor