



## Richtlinie zum Schutz bei sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung an der Katholischen Hochschule Freiburg

in der Fassung vom 30.06.2021

### Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Was sind sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt?.....	2
Was ist Diskriminierung? .....	2
Ansprechpersonen nach § 4a LHG an der KH Freiburg.....	3
Beschwerdestelle an der KH Freiburg .....	3
Verfahrensregeln.....	3
Informelle Maßnahmen.....	4
Formelles Verfahren .....	4
Beschwerde entgegennehmen und Sachstandsermittlung .....	4
Prüfung der Beschwerde und Intervention der Hochschulleitung .....	5
Vertraulichkeit.....	5
Schutz von Minderjährigen .....	6
Weitere Hinweise .....	6
Literatur .....	6

## Vorwort

Mit ihrem Schutzkonzept wendet sich die KH Freiburg sowohl gegen Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (AGG § 1) als auch gegen Formen der sexuellen Belästigung oder sexualisierten Gewalt.

Die Katholische Hochschule möchte betroffene Personen ermutigen, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen. Mit dieser Richtlinie normiert sie die Verfahrensregeln, mit denen sie Betroffene darin unterstützt, sich dort aktiv zur Wehr zu setzen, wo sie in ihrer Würde und ihren Rechten verletzt werden. Die Richtlinie ist nach Landeshochschulgesetz (LHG) § 4a Abs.4 sowohl für die an der Hochschule Beschäftigten als auch für die Studierenden anwendbar.

## Was sind sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt?

Sexualisierte Gewalt umfasst alle Formen von sexuellen Übergriffen, Nötigung, Vergewaltigung, sexueller Belästigung, sexuellem Zwang und sexuell motiviertem Stalking. Es geht um sexuell motivierte Handlungen, die gegen den Willen der betroffenen Person stattfinden und deren sexuelle Selbstbestimmung und ihre Würde verletzen können.

Unter sexueller Belästigung verstehen wir unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer anderen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Formen der sexuellen Belästigung können z.B. sein:

- Verbreitung pornographischer Darstellungen,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Anzügliche oder zweideutige Bemerkungen über Aussehen und Kleidung,
- Bemerkungen und Witze sexuellen Inhalts,
- Unerwünschte Geschenke, permanente unerwünschte Kontaktaufnahme, Auflauern und/oder unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen,
- Unerwünschte Körperkontakte oder die Aufforderung zu diesen.

Von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt können alle Geschlechter betroffen sein, also sowohl weibliche als auch männliche und trans\*- sowie intergeschlechtliche Menschen. Bei Bekanntwerden eines Falles sexueller Belästigung finden betroffene Personen in gleicher Weise Unterstützung.

## Was ist Diskriminierung?

Unter Diskriminierung verstehen wir unmittelbare und mittelbare Formen der Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (AGG § 1). Diskriminierung kann sowohl von Personen ausgehen, die andere entwürdigend behandeln, als auch institutionell verursacht sein.

Diskriminierung wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Angriffe. Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als Diskriminierung

und Gewalt, die beleidigend, demütigend, von den davon Betroffenen nicht erwünscht sind und als abwertend und herabwertend von diesen erlebt werden. Dieses Verständnis schließt die Androhung von Gewalt mit ein.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stellt sich als sexuelle Benachteiligung dar, die sexualisierte Gewalt befördern kann. Sexuelle Benachteiligung hat nicht nur mit Sexualität, sondern auch mit Macht zu tun. Es geht um Machtausübung gegenüber Abhängigen und/oder Demütigung von Personen. Dabei kann sich die sexuelle Benachteiligung mit sexualisierter Gewalt verbinden.

Diskriminierung und Gewalt werden individuell unterschiedlich empfunden. Das Thema kann einhergehen mit Selbstzweifeln, Schuldgefühlen und tief empfundener Scham. Manche schweigen auch aus Angst. Um ihre Mitarbeitenden und Studierenden zu ermächtigen, sich aktiv gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, bietet die Hochschule Unterstützung an.

### **Ansprechpersonen nach § 4a LHG an der KH Freiburg**

Die Hochschule benennt nach § 4a LHG Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierung. Ansprechpersonen sind jeweils ein weibliches und ein männliches Mitglied der Verwaltung, der Studierendenschaft und des Lehrkörpers. Diese sind in ihrer Funktion nicht an Weisungen gebunden. Als Ansprechpersonen können auch die\*der Gleichstellungsbeauftragte und/oder deren\*dessen Stellvertretung fungieren.

### **Beschwerdestelle an der KH Freiburg**

Angegliedert an die Funktion der\*des Gleichstellungsbeauftragten ist eine Beschwerdestelle eingerichtet, die die Bearbeitung jeglicher Beschwerden verantwortet. Die Beschwerdestelle ist besetzt mit der\*dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren\*dessen Stellvertretung sowie der Hochschulleitung, bestehend aus Rektor\*in und Kanzler\*in.

### **Verfahrensregeln**

Betroffene können eine Ansprechperson wählen und individuell über die Website „Chancengleichheit“ kontaktieren.

Die Ansprechpersonen befassen sich mit jeglichen Anliegen und Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung also auch mit Hinweisen auf potenzielle Gefährdungen an der Hochschule, um diesen frühzeitig und präventiv entgegenzuwirken. Sie sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Informationen vertraulich zu behandeln. Die\*der Gleichstellungsbeauftragte wird unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person über jedes Anliegen informiert.

Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person an eine Ansprechperson, hört die Ansprechperson diese an und berät diese hinsichtlich eigener Schutzmaßnahmen und möglicher weiterer Vorgehensweisen. Betroffene Personen können sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Die Ansprechperson protokolliert die Inhalte des Erstgesprächs und nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor. Nach einem ersten Gespräch sind verschiedene Vorgehensweisen möglich, sowohl auf informellem als auch auf formellem Wege.

## Informelle Maßnahmen

Informelle Maßnahmen beinhalten verschiedene Möglichkeiten, bei denen die Anonymität der betroffenen Person auf Wunsch gewahrt bleiben kann, wie zum Beispiel ein Gespräch der Ansprechperson mit der belästigenden Person. Als informelle Maßnahme kann auch ein Gespräch zwischen der betroffenen und der belästigenden Person unter Beisein der Ansprechperson oder auch das Einbeziehen der oder des Vorgesetzten der betroffenen Person in Betracht kommen.

Ist das Anliegen nicht im Rahmen informeller Maßnahmen zu lösen, kann ein formelles Verfahren durchgeführt werden ist. Hierzu ist die Beschwerdestelle an der KH Freiburg anzusprechen.

## Formelles Verfahren

Betroffene Personen haben das Recht, im Rahmen eines formellen Verfahrens Beschwerde zu erheben. Das Verfahren verläuft vertraulich, wird jedoch unter Aufhebung der Anonymität formal eingeleitet. Die Beschwerdestelle sorgt für den größtmöglichen Schutz der betroffenen Person.

Ist die Beschwerdestelle eingeschaltet, sieht ein mehrstufiges Verfahren<sup>1</sup> folgende Schritte vor.

## Beschwerde entgegennehmen und Sachstandsermittlung

- Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung wird die Niederschrift der Beschwerde der betroffenen Person zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Etwaige Zeugen oder Zeuginnen und gegebenenfalls vorhandene weitere Beweise sind anzugeben. Zu dokumentieren ist des Weiteren, welche anderen Personen bereits über den Vorfall oder die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- Der Sachverhalt wird durch Befragung der betroffenen Person ermittelt. Auch Arbeitskolleg\*innen, Mitstudierende sowie Vorgesetzte können hinzugezogen werden, wenn es die Sachstandsermittlung verlangt.
- Dem\*der Beschuldigten wird die Möglichkeit eingeräumt, sich zu äußern. Dessen\*deren Stellungnahme, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist der betroffenen Person als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben.
- Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Es gilt das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG): Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen, unabhängig davon, ob die Beschwerde begründet oder unbegründet ist.
- Die Befragungen erfolgen getrennt. Auch mögliche Beweismittel, die ein Indiz für die Benachteiligung sein könnten, wie z. B. E-Mails mit sexuell belästigendem Inhalt, werden erfragt. Das Verfahren wird aber auch ohne Beweismittel weitergeführt.
- Die Beschwerdestelle kann unter der Voraussetzung der Zustimmung der betroffenen Person eine externe Fachberatung hinzuziehen.

---

<sup>1</sup>Verfahren und Verfahrensgrundlagen sind angelehnt an die Expertisen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010; 2015) sowie an die von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. vorgeschlagenen Verfahrensbeschreibungen (Bukof o.J.; 2018).

## Prüfung der Beschwerde und Intervention der Hochschulleitung

- Die Beschwerdestelle prüft, ob der ermittelte Sachverhalt einen Fall von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung darstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte teilt der betroffenen Person das festgestellte Ergebnis der Prüfung schriftlich mit (vgl. AGG § 13, Beschwerderecht).
- **Liegt ein Fall von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung vor**, werden gem. § 12 [Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers] Abs. 3 und 4 AGG Interventionspflichten der Hochschulleitung ausgelöst. Nach § 4a LHG gelten § 12 Abs. 3 und 4 für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, entsprechend. Sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren werden vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht.
- Der\*die Dienstvorgesetzte ist für die entsprechende Intervention zuständig. Sind Studierende oder Lehrende betroffen, ist der\*die Rektor\*in zuständig. Sind Verwaltungsangestellte betroffen, ist der\*die Kanzler\*in zuständig.
- Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des\*der Beschuldigten ab. Mögliche Konsequenzen sind z.B. die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, Ausschluss von Lehrveranstaltungen, Entzug eines Lehrauftrags, Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen, Hausverbot, Exmatrikulation. Unbeschadet des Rechts der belästigten Person, eine Strafanzeige gegen die belästigende Person zu erstatten, kann auch die Hochschule eine solche Anzeige erstatten.
- Verletzt ein\*e Studierende\*r die Würde einer anderen Person durch sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 des AGG kann dies die Androhung der Exmatrikulation, den Ausschluss von der Benutzung der Einrichtungen der Hochschule, den Ausschluss von der Teilnahme an einer einzelnen Lehrveranstaltung bis zu einem Semester oder die Exmatrikulation zur Folge haben. **Die Entscheidung trifft der vom Senat eingesetzte Ordnungsausschuss.**
- Die Hochschulleitung wird je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person agieren.
- **Liegt keine sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt oder Diskriminierung vor**, wird das formelle Verfahren beendet. Die Hochschulleitung behält sich jedoch vor, zur Deeskalation weitere Schritte zu unternehmen. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die von der Beschwerdestelle geleitet werden.

## Vertraulichkeit

Vertraulichkeit hat höchste Priorität, denn für alle beteiligten Personen kann das Verfahren mit gravierenden Folgen verbunden sein.

- Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Ansprechpersonen sind verpflichtet, die Meldung vertraulich zu behandeln und auf Wunsch der\*des Betroffenen zu anonymisieren. Der Name der betroffenen Person und des\*der Beschuldigten darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Wird ein formelles Verfahren eingeleitet, sorgt die Beschwerdestelle für den größtmöglichen Schutz.
- Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf dem\*der Beschuldigten der Name der betroffenen Person nur mitgeteilt werden, wenn dies für seine\*ihre sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist.
- Es ist sicherzustellen, dass der betroffenen Person und der von ihr gewählten Ansprechperson keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

- Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Wenn jedoch der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, oder bei Verdacht einer Straftat kann bzw. wird die Hochschulleitung **auch ohne Einverständnis der betroffenen Person** handeln. Diese soll jedoch vorher informiert und ihr geeigneter Schutz zugesichert werden.
- Die Weitergabe von personenbezogenen Daten innerhalb und außerhalb der Hochschule ist nur entweder mit Einwilligung der betreffenden Person oder bei begründetem Verdacht auf die Gefährdung weiterer Personen bzw. zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung der Hochschulleitung zulässig.

## Schutz von Minderjährigen

In Ergänzung zu den zuvor genannten Schutztatbeständen werden die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz in der jeweils im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung anerkannt und angewandt.

## Weitere Hinweise

Die Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den beteiligten Personen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen. Außerdem wird die psychotherapeutische Beratung im Studierendenwerk Freiburg empfohlen ([www.swfr.de/beratung-soziales](http://www.swfr.de/beratung-soziales), Telefon 0761 2101-269).

Eine umfassende und aktuelle Auflistung weiterer externer Beratungsangebote ist auf der Website der KH Freiburg unter der Rubrik „Chancengleichheit“ zu finden.

Das Schutzkonzept wird in den verantwortlichen Gremien stetig weiterentwickelt. Unter anderem wird es durch ein wirksames Präventionskonzept fortgeschrieben, mit dem Ziel, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Diskriminierung an unserer Hochschule gar nicht erst entstehen zu lassen. Das Präventionskonzept ist darauf ausgerichtet, Gefährdungspotenzial zu erkennen und dessen Manifestation durch wirksame Gegenmaßnahmen frühzeitig zu verhindern.

## Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise von Doris Liebscher und Anne Kobes. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_beschwerdestelle\\_und\\_beschwerdeverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile) (Download 10.02.2021)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext. Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise von Eva Kocher und Stefanie Porsche [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_sexuelle\\_belaestigung\\_im\\_hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile) (Download 10.02.2021)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bukof) (o.J.):  
Online-Handreichung "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" (Stand: Juni  
2021) (Zugriffsdatum 09.06.2021)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bukof) (2018):  
Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Bukof-Kommis-  
sion „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. [https://bukof.de/wp-content/up-  
loads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf)

Die Richtlinie wird zum 1. September 2021 in Kraft gesetzt.

Freiburg, 30.06.2021

gez.

Prof. Dr.in Stephanie Bohlen  
Rektorin

Martin Kraft  
Kanzler

Veröffentlichung: 22.07.2021 – 05.08.2021