Informationen

für

Hochschulleitungen und

Frauenbeauftragte

beim Umgang mit Fällen
sexueller Belästigung
an Hochschulen
und Berufsakademien

Nach dem Bekanntwerden von sexuellen Übergriffen an zwei Universitäten des Landes im Jahr 1995, hat Wissenschaftsminister Klaus von Trotha einen "Runden Tisch" mit Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen und Berufsakademien sowie des Wissenschaftsministeriums einberufen. Es sollte geprüft werden, ob und wie die bisherigen Handlungsmöglichkeiten und Verfahrensabläufe an den Hochschulen im Umgang mit sexueller Belästigung verbessert werden können. Es wurden hierfür zwei Arbeitsgruppen eingerichtet.

Eine erste Arbeitsgruppe erarbeitete Vorschläge zur Klärung der Stellung der Frauenbeauftragten in Fällen sexueller Belästigung und den Möglichkeiten zur Wahrung der Interessen der Opfer.
Die zweite Arbeitsgruppe hat für die Frauenbeauftragten und die mit Leitungsaufgaben betrauten Mitglieder der Hochschulen vorliegende Informationen für das Vorgehen in Fällen sexueller Belästigung (auf der Grundlage der Hochschulgesetznovelle, Stand August 1999) entwickelt. Den Frauenbeauftragten und Hochschulleitungen sollen durch diese Informationen beim Umgang mit sexueller Belästigung im wissenschaftlichen Bereich Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie sie betroffene Frauen beraten können, welche Schritte unternommen werden können und wie an den Hochschulen insgesamt ein frauenfreundlicheres Klima geschaffen werden kann.

Die Arbeitsgruppe hat es als ihre Aufgabe und ihr Ziel angesehen, mit den jetzt vorgelegten Informationen die Problematik, die den Fällen " sexueller Belästigung an Hochschulen" innewohnt, transparent und verständlich zu machen. Zudem sollten Hinweise und Hilfestellungen für das Verhalten im Einzelfall gegeben werden. Die Mitglieder des Runden Tisches sind sich bewusst, mit den Informationen nicht alle Fallkonstellationen abgedeckt zu haben, hoffen aber, im Einzelfall eine praxisgerechte und umsetzbare Handreichung erarbeitet zu haben.

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Was ist unter dem Begriff der sexuellen Belästigung zu verstehen ?

1. Definition des Begriffes 4
2. Beispiele aus der Rechtsprechung allgemein 4
3. Beispiele aus dem Hochschulbereich 5

II. Wie sollen und können sich die Hochschulleitungen verhalten ?

1. Schutzpflichten und Vorsorgemaßnahmen 7
2. Möglichkeiten der Reaktion bei Verdacht einer sexuellen Belästigung
   - 2.1. Ermittlungen bei Verdacht einer sexuellen Belästigung 8
   - 2.2. Maßnahmen bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung 9

III. Welche Stellung nimmt die Frauenbeauftragte im Verfahren ein ?

1. Stellung der Frauenbeauftragten 10
2. Hat die Frauenbeauftragte ein Zeugnisverweigerungsrecht? 11
3. Wohin kann sich die Frauenbeauftragte bei auftretenden rechtlichen Problemen wenden? 11

IV. Was muss bei der Beratung des Opfers beachtet werden und welche Probleme können angesprochen werden ?

1. Welche Möglichkeiten zum weiteren Vorgehen kann die Frauenbeauftragte dem Opfer aufzeigen?
   - 1.1. Möglichkeiten vor bzw. parallel zur Einschaltung der Hochschulleitung 11
   - 1.2. Hochschulleitung / Ministerium einschalten 12
   - 1.3. Staatsanwaltschaft / Polizei einschalten 12
   - 1.4. Beratung und Betreuungsangebote für die Betroffenen 13

2. Welche Fragen können im Gespräch mit den Betroffenen noch auftreten?
   - 2.1. Was passiert mit einer noch nicht fertig gestellten wissenschaftlichen Arbeit (Diplom-, Doktorarbeit?) 13
   - 2.2. Wie findet die Belästigte einen/eine andere Betreuer/in für die wissenschaftliche Arbeit? 15
   - 2.3. Besteht ein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis? 15

2.4. Besteht die Gefahr, eine Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft zu verlieren? 15

2.5. Besteht die Gefahr, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird? 16

V. Wie sollten sich die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten im Umgang mit der Presse und den Medien verhalten ? 16

Anhang:

1. Zuständigkeiten bei sexueller Belästigung in einer Hochschule
2. Übersichten über Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten
3. Abwehrstrategien und Vorgehensweisen für belästigte Frauen
4. Merkblatt für Frauenbeauftragte im Zusammenhang mit möglichen Sexualstraftaten und Merkblatt der Versorgungsämter Baden-Württembergs für Opfer von Gewalttaten
5. Richtlinien der Universität Konstanz zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung
6. Adressen für Rechtsberatung der Frauenbeauftragten
7. Weiterführende Literatur
8. Gesetzestexte (im Auszug)

Informationen für Hochschulleitungen und Frauenbeauftragte in Fällen sexueller Belästigung

I. Was ist unter dem Begriff der sexuellen Belästigung zu verstehen ?

1. Definition des Begriffes

Sexuelle Belästigung an Hochschulen kann, in Anlehnung an § 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz, wie folgt definiert werden:
"Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Mitgliedern der Hochschule, ihnen gleichgestellten Personen sowie Personen, die zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und zur Nutzung von Universitätseinrichtungen zugelassen sind, ohne Mitglieder zu sein, in der Hochschule verletzt. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie

- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden."

Die unter Strafe gestellten Tathandlungen, wie Vergewaltigung (§ 177 Strafgesetzbuch) und sexuelle Nötigung (§ 240 Strafgesetzbuch) werden in der Regel keine Definitionsprobleme aufwerfen, wenn sie klar zu subsumieren sind, wie z.B. überraschende und zwangsweise Umarmungen, aufgedrängte Küsse und Griffe an den Busen.
Abgrenzungsschwierigkeiten wird es dabei für beide Seiten an der Nahtstelle zwischen "betriebs- bzw. hochschulüblichem Verhalten" und sexuellen Übergriffen geben können.

2. Beispiele aus der Rechtsprechung allgemein

Im folgenden sollen einige Beispiele aus der nicht hochschulspezifischen Rechtsprechung dargestellt werden, die vielleicht helfen können, die Einordnung eines belästigenden Verhaltens vorzunehmen.

In einem Fall, den das Landesarbeitsgericht Hamm zu entscheiden hatte, ging es um die Wertung des Verhaltens eines Ausbilders gegenüber einer Auszubildenden. Der Ausbilder hatte dabei wiederholt seinen Arm um deren Schulter gelegt; die Auszubildende hatte sich gegen das Verhalten gewehrt und ihn gebeten, sein Verhalten zu unterlassen. Das Gericht definierte die sexuelle Belästigung in seinem Urteil (Urteil vom 13.2.1997 - 17 Sa 1544/96, PersR 1997, 462) wie folgt:

"Dabei ist eine Handlung im Sinne des § 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz eine sexuelle, wenn sie nach ihrem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis eine Beziehung zum Geschlechtlichen aufweist. Bei zweideutigen oder ambivalenten Handlungen muss eine sexuelle Absicht hinzukommen. Danach sind als sexuell bestimmte körperliche Berührungen auch kurzfristige, flüchtige oder über der Kleidung angebrachte Berührungen der primären und sekundären Geschlechtsmerkmale sowie am Gesäß je nach Zusammenhang auch anderen Körperteilen anzusehen."

Noch strengere Regeln als die Arbeitsgerichte stellt das Bundesverwaltungsgericht im Rahmen seiner Disziplinarrechtsprechung auf. So entschied es mit Urteil vom 18.7.1995 (2 WD 32/94, NJW 1996, 536), dass "schon der Versuch eines Soldaten in Vorgesetztenstellung, im dienstlichen Bereich zu Untergebenen, insbesondere Soldatinnen sexuelle Kontakte anzuknüpfen, eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle."

Die genannten Entscheidungen mögen aufzeigen, wo rechtlich die Grenze zur sexuellen Belästigung überschritten ist. Nicht unerwähnt bleiben sollte an dieser Stelle aber, dass es auch weniger "sensible" Entscheidungen gibt, die in diesem Zusammenhang, bei der Definition von sexueller Belästigung, allerdings nicht herangezogen werden sollen.

3. Beispiele aus dem Hochschulbereich

Sexuelle Belästigungen liegen z. B. in den folgenden Fällen vor:

- Die studentische Hilfskraft, Frau S., sitzt an ihrem Computer und erstellt einen Bericht, als Herr W., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Ansprechpartner für ihre Diplomarbeit, das Zimmer betritt. Er weist sie auf einen Tippfehler hin und beugt sich von hinten dicht über sie. Dabei streift er wie zufällig mit der Hand ihre Brust. Frau S. zuckt ein wenig zur Seite, sie ärgert sich, weil das schon öfters vorgekommen ist.

- Eine Studentin, Frau S., wird von einem Studenten im Bereich der Hochschule und im Studentenwohnheim mehrfach sexuell belästigt. Sie hat ihm wiederholt klar zu verstehen gegeben, dass sie an ihm nicht interessiert ist, dennoch hat er weiterhin versucht, sie zu umarmen, zu küssen und sexuell zu berühren. Er verfolgt sie, hat mehrfach versucht, in ihr Zimmer im Wohnheim einzudringen, terrorisiert sie mit Telefonanrufen und erzählt Unwahrheiten über sie. Ihr gegenüber behauptet er, in sie verliebt zu sein und nicht locker zu lassen, bis sie seinem Drängen nachgibt. Trotz Drohung mit der Polizei ändert er sein Verhalten ihr gegenüber nicht. Sie traut sich kaum mehr allein aus ihrem Wohnheimzimmer und besucht Vorlesungen nur noch in Begleitung von Dritten.

- Eine Studentin arbeitet im CIP-Raum des Rechenzentrums. Sie hat sich ordnungsgemäß "eingeloggt". Plötzlich erscheinen auf ihrem Bildschirm pornographische Bilder, die ihr jemand "geschickt" hat. Entsetzt, empört und irritiert hat sie das Gefühl, beobachtet zu werden, kann jedoch nicht feststellen, von wem.

- Frau D., Doktorandin, fühlt sich durch zweideutige Anspielungen belästigt, die im Rahmen der Besprechung ihrer Dissertation (BWL) häufiger fallen (Anschaffungskosten: "Was meinen Sie als Frau denn mit Anschaffungskosten?"). Sie ist irritiert, ihr Betreuer amüsiert sich und philosophiert über den Begriff "Anschaffungskosten" und dass der Heiratsmarkt einer der ältesten Märkte der Welt sei, wo es auch dazugehöre, die Ware vor dem Kauf auszuprobieren. Als sie den nächsten Termin zur Besprechung vereinbaren will, schlägt er vor, dies bei einem gemeinsamen Abendessen zu tun, andernfalls könne er ihr erst einen Termin in vier Wochen anbieten. Da ihre wissenschaftliche Arbeit in einer Phase ist, die eine Besprechung ratsam erscheinen lässt, sagt Frau D. zu. Trotz mehrmaliger Versuche, die wissenschaftliche Arbeit beim Abendessen zu besprechen, schweift der Professor immer wieder vom Thema ab und teilt der Doktorandin mit, was für eine wertvolle Stütze sie ihm im Institut sei. Nach zwei Stunden bietet er Frau D. an, sie mit dem PKW nach Hause zu fahren, da das Lokal an einem Ort liegt, der nicht direkt an das öffentliche Nahverkehrsnetz angeschlossen ist. Im Wagen versucht er die Studentin zu küssen, offenbart ihr seine Liebe und dass er ohne sie nicht weiterleben könne, sie habe dies sicher schon bemerkt. Frau D. wehrt sich, ist sprachlos und gelähmt vor Schreck und will nur noch nach Hause. Der Professor zeigt

Verständnis: "dass ein Professor sich in eine Doktorandin verliebe, sei ja auch außergewöhnlich, sie sei eben eine außergewöhnliche Person, das habe er schon lange bemerkt!". Sie ist fassungslos.

II. Wie sollen oder können sich die Hochschulleitungen verhalten ?

1. Schutzpflichten und Vorsorgemaßnahmen

Nach § 2 Beschäftigtenschutzgesetz haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
Die Schutzpflichten der Hochschulleitung beschränken sich jedoch nicht nur auf den Personenkreis, der vom Beschäftigtenschutzgesetz erfasst wird, sondern beziehen sich auf alle Mitglieder der Hochschule und die ihnen gleichgestellten Personen (Nutzende der Hochschule), wie z.B. Doktoranden/Doktorandinnen, Studierende, Nutzende der Einrichtungen.

Folgende präventiven Maßnahmen kann die Hochschule treffen, um sexuelle Belästigungen möglichst zu verhindern:

- Information zum Thema sexuelle Belästigung in Hochschulzeitschriften
- Aushänge an den Schwarzen Brettern einer Hochschule
- Rundschreiben, Informationsblätter an die Beschäftigten, Mitglieder und Nutzende der Hochschule/ Stellungnahmen gegen eine Bagatellisierung einschlägiger Vorfälle,
- Fortbildungsveranstaltungen,
- Einführung von betrieblichen Verhaltensmaßregeln/Verbot der Verbreitung pornographischer Schriften am Arbeitsplatz,
- Information über das Problem der sexuellen Belästigung auf Personalversammlungen, Dienststellenleitungsbesprechungen, Dezernats- / Abteilungsleitungsbesprechungen,
- Seminare zur sexuellen Belästigung im Rahmen der Aus- und Fortbildung, insbesondere von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrats und Frauenbeauftragten (s. § 5 Beschäftigtenschutzgesetz), z. B.: Information über verschiedene Formen sexueller Belästigung, Aufklärung über rechtliche Konsequenzen sowie über die Rechte der Betroffenen,

- Verbesserung der Infrastruktur auf dem Hochschulgelände (gute Beleuchtung von Verkehrsbereichen im Hochschulbereich, kontinuierliches Säubern von Beleuchtungskörpern, Frauenparkplätze in Tiefgaragen und Parkhäusern, Anbringen von Notrufmeldern in Tiefgaragen und Parkhäusern, Begleitschutz in den Abendstunden),
- Einrichtung betrieblicher Anlaufstellen für Betroffene, ggf. in Zusammenarbeit mit den örtlichen Beratungsstellen,
- Senatsrichtlinien:
  Den Senaten der Hochschulen wird empfohlen, Richtlinien für den Umgang mit Fällen sexueller Belästigung zu erarbeiten, um Personen zu schützen bzw. gegen Personen vorzugehen, die vom persönlichen Geltungsbereich des Beschäftigtenschutzgesetzes und von einer örtlichen Dienstvereinbarung nicht erfasst werden (Beispiel in Anlage 5). Die Senate können in den Richtlinien beispielsweise regeln, dass bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexueller Belästigung sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen getroffen werden.

2. Möglichkeiten der Reaktion bei Verdacht einer sexuellen Belästigung

2.1 Ermittlungen bei Verdacht einer sexuellen Belästigung:

Die Hochschulleitungen haben, soweit sie zuständig sind (s. Anlage 1), bei Verdacht einer sexuellen Belästigung bei Kenntnis über Täter und Opfer sowie Tathergang den Sachverhalt zu ermitteln (§ 3 Beschäftigtenschutzgesetz) und sollen zu einer raschen Aufklärung beitragen. Sollte die Hochschulleitung über Täter und den Tathergang informiert sein, das Opfer aber unbekannt bleiben wollen (z. B. das Opfer hat sich an die Frauenbeauftragte gewandt und um Verschwiegenheit gebeten), muss trotzdem ermittelt werden. Auch beim Vorliegen von Gerüchten kann, je nach Häufigkeit und Informationsquelle (Glaubwürdigkeit), bereits eine Handlungspflicht gegeben sein.
Soweit die Hochschulleitungen nicht selbst zuständig sind, ist umgehend das Ministerium zu informieren.

2.2 Maßnahmen bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung:

Nach Ermittlung des Tathergangs und Bestätigung des Verdachts der sexuellen Belästigung hat die Hochschulleitung die nach dem Beschäftigtenschutzgesetz erforderlichen Maßnahmen und im Falle von Studierenden eventuell Ordnungsmaßnahmen zu verhängen oder deren Verhängung zu veranlassen.

Das Beschäftigtenschutzgesetz nennt beispielhaft als angemessene Maßnahmen der Arbeitgeber/Dienstvorgesetzten:

- arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung (Arbeitgeber),
- dienstrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen (Dienstvorgesetzte).

Diese dürfen jedoch nur bei einer festgestellten sexuellen Belästigung ergriffen werden.

Als disziplinarrechtliche Maßnahmen kommen je nach Schwere des Vorfalles z. B. Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Suspendierung, Entfernung aus dem Dienst, Aberkennung bzw. Kürzung des Ruhegehalts in Betracht (Die Maßnahmen ergeben sich aus dem Landesbeamtengesetz (§ 95) und der Landesdisziplinarordnung).

Soweit Belästigungen von Hochschulfremden (keine Beschäftigten und keine Mitglieder der Hochschulen) ausgehen, kann der Arbeitgeber/Dienstherr ein Hausverbot erteilen.

Als weitere Möglichkeiten stehen zur Verfügung:

- Nach § 99 Abs. 2 Universitätsgesetz (UG) kann ein Studierender auch exmatrikuliert werden, wenn er vorsätzlich im Bereich der Universität durch sexuelle Belästigung im Sinne von § 2 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes die Würde einer anderen Person verletzt.

- Weiter können gegen Mitglieder einer Universität, soweit auf sie keine beamten- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, ordnungsrechtliche Maßnahmen getroffen werden, wenn sie vorsätzlich oder grob

fahrlässig die Wahrnehmung der Aufgaben der Universität beeinträchtigen oder gegen die Ordnung der Universität verstoßen, insbesondere wenn sie im Bereich der Universität Personen sexuell im Sinne von § 2 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetz belästigen (§ 98 Abs. 1 Nr. 5 UG).

Auch hier kommt die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens in Betracht.

III. Welche Stellung nimmt die Frauenbeauftragte im Verfahren ein ?

1. Stellung der Frauenbeauftragten

Die Hochschulgesetze regeln, dass es Aufgabe der Frauenbeauftragten ist, bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen mitzuwirken.

Nach § 3 a Abs. 4 Universitätsgesetz (UG)* hat die Frauenbeauftragte auch die Aufgabe, in Fällen sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Frauenbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen (§ 3 a Abs. 4 Satz 4 UG). Die Betroffene ist hierüber zu informieren.
Nach § 3 a Abs. 5 UG ist die Frauenbeauftragte über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten.

Aus den gesetzlichen Vorgaben folgt, dass die Frauenbeauftragte in Fällen sexueller Belästigung von der Hochschulleitung informiert werden muss. Sofern das Opfer sich direkt an die Frauenbeauftragte wendet, ist diese zur Verschwiegenheit verpflichtet.

* Die weiteren Hochschulgesetze enthalten entsprechende Regelungen

2. Hat die Frauenbeauftragte ein Zeugnisverweigerungsrecht?

Allein aus der Stellung als Frauenbeauftragte ergibt sich kein Zeugnisverweigerungsrecht nach der Strafprozessordnung (StPO) bzw. anderen Verfahrensgesetzen. Dies bedeutet, dass die Frauenbeauftragte immer Angaben machen muss, wenn sie von der Staatsanwaltschaft, vom disziplinarrechtlichen Untersuchungsführer oder dem Gericht vernommen wird.

Zeugnisverweigerungsrechte sind dagegen anerkannt für Angehörige des Täters (§ 52 StPO) sowie für Berufsgeheimnisträger (§ 53 StPO), zu denen aber Frauenbeauftragte nicht gehören.

3. Wohin kann sich die Frauenbeauftragte bei auftretenden rechtlichen Problemen wenden?

Grundsätzlich sollte sich die Frauenbeauftragte Rechtsrat von Juristinnen und Juristen der eigenen Hochschulverwaltung einholen.
Die Frauenbeauftragten erhalten darüber hinaus auch die Möglichkeit, sich in Einzelfällen Rat und Rechtsberatung von Juristinnen / Juristen anderer Hochschulverwaltungen oder bei der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen einzuholen, soweit dies zur Wahrung der Anonymität des Opfers erforderlich ist (Adressen in Anlage 6).

IV. Was muss bei der Beratung des Opfers beachtet werden und welche Probleme können angesprochen werden ?

1. Welche Möglichkeiten zum weiteren Vorgehen kann die Frauenbeauftragte dem Opfer aufzeigen?

1.1. Möglichkeiten vor bzw. parallel zur Einschaltung der Hochschulleitung:

Im Folgenden sollen nur einige Möglichkeiten angesprochen werden, um erneute Belästigungen zu verhindern. Sie haben sich im Einzelfall als effektiv erwiesen und sollten von den betroffenen Frauen - auch wenn es schwerfällt - genutzt werden:

- Direktes Ansprechen, wenn erneut eine belästigende Situation auftritt.
- Brief von der betroffenen Frau an den Belästiger, mit Aufforderung, das Verhalten in Zukunft zu unterlassen.
- Die Frauenbeauftragte nimmt im Einverständnis mit dem Opfer Kontakt zum Belästiger auf und setzt ihn davon in Kenntnis, dass:
  - eine anonyme Beschwerde gegen ihn vorläge und dass er Belästigungen künftig unterlassen solle
  - eine Beschwerde von einer bestimmten Person vorgetragen wurde und er sein Fehlverhalten zukünftig unterlassen solle.
- Die Frauenbeauftragte lädt den Beschuldigten zu einem klärenden Gespräch ein.
- Sie gibt ihm klar zu verstehen, dass er sein Fehlverhalten in Zukunft unterlassen solle. Sie droht ihm, die Hochschulleitung zu informieren und rechtliche Schritte gegen ihn einzuleiten, wenn er sein belästigendes Verhalten nicht unterlässt.

Zur Ergänzung wird auf die im Anhang abgedruckten "Abwehrstrategien für belästigte Frauen" (Anlage 3) verwiesen.

1.2 Hochschulleitung / Ministerium einschalten:

Gemeinsam mit der betroffenen Frau sollte die Frauenbeauftragte überlegen, ob sie offiziell Beschwerde bei der Hochschulleitung / dem Ministerium einlegen möchte. Die jeweils zuständigen Stellen (zur Zuständigkeit siehe Anlage 1) haben in Fällen sexueller Belästigung den Tathergang zu ermitteln und die nach dem Beschäftigtenschutzgesetz erforderlichen Maßnahmen und im Falle von Studierenden eventuell Ordnungsmaßnahmen zu verhängen oder deren Verhängung zu veranlassen.

1.3. Staatsanwaltschaft / Polizei einschalten:

Mit Blick auf die mögliche Verletzung von Sexualstraftatbeständen sowie zu Fragen zum Ablauf einer strafrechtlichen Verfolgung der Tat wird auf das "Merkblatt für Frauenbeauftragte im Zusammenhang mit möglichen Sexualstraftaten" verwiesen, das im Anhang (Anlage 4) abgedruckt ist.

1.4. Beratung und Betreuungsangebote für die Betroffenen:

- Psychologische Erstberatung für die Betroffenen:

  Betroffene Studentinnen können sich zu einem Beratungsgespräch an die Studentenwerke ("Psychotherapeutische Beratungsstellen") wenden.

  Um die Möglichkeit einer psychologischen Beratung für andere Personen, die keine Studierenden sind, zu schaffen, wird das Wissenschaftsministerium in beschränktem Umfang die Kosten für ein eventuell anfallendes Erstberatungsgespräch übernehmen, soweit die Krankenkassen diese Kosten nicht übernehmen.
  Das Wissenschaftsministerium hat im Jahr 1998 den Universitäten, den Pädagogischen Hochschulen, den Fachhochschulen, den Berufsakademien und den Kunst- und Musikhochschulen mitgeteilt, dass das Ministerium die Kosten für ein solches einmaliges Beratungsgespräch im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung stellen wird. Die Mittel können von den Frauenbeauftragten über die Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen (Adresse Anlage 6) beim Wissenschaftsministerium beantragt werden.

- Beratungsstellen:
  Im Einzelfall ist auch auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass zusätzlich Beratungsstellen außerhalb der Hochschule aufgesucht werden können.

2. Welche Fragen können im Gespräch mit den Betroffenen noch auftreten?

2.1 Was passiert mit einer noch nicht fertig gestellten wissenschaftlichen Arbeit (Diplom-, Doktorarbeit)?

Die Frage, wer welche Rechte an einer wissenschaftlichen Arbeit hat, richtet sich nach den Regeln der einschlägigen Gesetze (Urheberrechtsgesetz, Patentgesetz etc.). Wichtig ist dabei hervorzuheben, dass der/die Inhaber/in des Urheberrechts nicht nur die Rechte zur späteren Verwertung der Arbeit hat, sondern auch das Recht, mit dem Werk nach Belieben zu verfahren, d. h. es z. B. fertigzustellen und zu verändern.
Danach gilt für wissenschaftliche Arbeiten des sogenannten Akademischen Mittelbaus grundsätzlich Folgendes:

- Der selbständige, nicht angestellte Urheber einer wissenschaftlichen Arbeit hat grundsätzlich auch die daraus resultierenden Rechte, kann also das Werk fertigstellen, verändern und später verwerten. Urheber ist der Schöpfer eines Werkes, also derjenige, der das Werk tatsächlich schafft. Den Doktorandinnen und Doktoranden stehen in der Regel das alleinige Urheberrecht an ihren Dissertationen und die daraus resultierenden Verwertungs- und Nutzungsrechte zu. Insofern sind sie alleinige Verfasser der Arbeit. In Ausnahmefällen kann für den betreuenden Professor ein Miturheberrecht in Betracht kommen. Die bloße Themenstellung oder Vorgabe der Idee für die Dissertation sowie die Betreuung ist dafür allerdings nicht ausreichend. Der Beitrag des Betreuers müsste darüber hinaus gehen.

- Die wissenschaftliche Assistentin bzw. der wissenschaftliche Assistent einer Hochschule sind bloße Gehilfen, solange sie nur Material sammeln, Verzeichnisse auflisten oder redaktionelle Korrekturen vornehmen. Leisten sie jedoch einen eigenen wissenschaftlichen Beitrag, so erwerben sie hieran das Urheberrecht.

- Liegt einer Dissertation eine technische Erfindung zu Grunde, so genießt die Erfindung selbst keinen urheberrechtlichen Schutz. Für diese kommt allein der Patentschutz über das Patentgesetz in Betracht. Auch wenn in einer Dissertation eine technische Erfindung in einer Abhandlung oder einer Zeichnung dargestellt ist, erstreckt sich der urheberrechtliche Schutz nicht auch auf die Erfindung selbst. Die Frage, wer Erfinder bzw. Miterfinder einer Erfindung ist, die in einer Dissertation dargestellt ist, ist zu trennen von der Frage der Urheberschaft an der Dissertation. Die alleinige Urheberschaft der Doktoranden an ihren Dissertationen schließt nicht aus, dass aus patentrechtlicher Sicht der betreuende Professor Miterfinder im Sinne des Patentgesetzes ist.

- Bei angestellten Urhebern (z. B. Wissenschaftlerinnen an Hochschulen) ist Folgendes zu beachten:
  An der Ausgangslage ändert sich nichts; denn auch im Arbeits- und Dienstverhältnis gilt das Urheberrecht. Urheber ist und bleibt der Schöpfer des Werkes, nicht etwa sein Arbeitgeber oder Dienstherr. Vielfach erwirbt letzterer jedoch aufgrund des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend die Nutzungsrechte an den Werken, welche die Urheber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffen haben.

Bei Erfindungen von selbstständig arbeitendem wissenschaftlichen Personal (Hochschulassistentinnen und -assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit selbstständigen Forschungsaufgaben) ist § 42 Arbeitnehmererfindungsgesetz zu beachten, der Sonderregelungen für diesen Personenkreis enthält.

Die vorstehenden Ausführungen können nur einen groben Überblick zum Problembereich geben. Ergeben sich in diesem Bereich konkrete Fragestellungen, sollte den Betroffenen in jedem Fall empfohlen werden, sich rechtlich von sachkundiger Seite beraten zu lassen.

2.2 Wie findet die Belästigte einen/eine andere Betreuer/in für die wissenschaftliche Arbeit?

Falls die Betroffene den Wunsch äußert, sollte die Frauenbeauftragte zusammen mit der Hochschulleitung bei der Suche nach einem anderen Betreuer behilflich sein. Soweit vor Ort keine Möglichkeit zur Abhilfe besteht, sollte auch bei einem Studienortwechsel Hilfe angeboten werden.

2.3 Besteht ein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete (Arbeitnehmer) von dem anderen Teil (Arbeitgeber) ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken (§ 630 Bürgerliches Gesetzbuch bzw. § 61 Bundesangestelltentarifvertrag).

In diesem Zusammenhang erscheint wichtig darauf hinzuweisen, dass sich der Anspruch auf Zeugniserteilung gegen die Hochschulleitung richtet und nicht gegen den unmittelbar "Dienstvorgesetzten" (z.B. Professor), auch wenn dieser das Zeugnis "de facto" erstellt.

2.4 Besteht die Gefahr, eine Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft zu verlieren?

Nach § 4 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz darf der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Diese Vorschrift konkretisiert das allgemeine Maßregelungsverbot des § 612 a BGB für die Rechte aus dem Beschäftigtenschutzgesetz. Das Verbot richtet sich jedoch nur gegen den Arbeitgeber/Dienstvorgesetzten, nicht gegen den Belästigenden selbst. Die Hochschulleitung darf deshalb die Hi-Wi-Stelle nicht kündigen, weil die Betroffene sich gegen die sexuelle Belästigung gewehrt hat.

2.5 Besteht die Gefahr, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird?

Für die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ist die Hochschulleitung zuständig und nicht ein "vorgesetzter" Professor. Gegebenenfalls ist ein Gespräch mit der Hochschulleitung über die Verlängerung des Arbeitsvertrages zu führen.
Im Übrigen gilt auch hier das erwähnte "Maßregelungsverbot" (s. o.).
Für die Befristung von Arbeitsverträgen enthalten die §§ 57 a bis 57 f Hochschulrahmengesetz (HRG) für den Hochschulbereich Sonderregelungen.

V. Wie sollten sich die Hochschulleitungen und die Frauenbeauftragten im Umgang mit der Presse und den Medien verhalten ?

Das Thema "sexuelle Belästigung an Hochschulen" stieß in der Vergangenheit stets auf reges Medieninteresse. So wird in diesen Fällen begreiflicherweise auch versucht, Detailinformationen unabhängig von den offiziellen Pressestellen bzw. der für die Außenvertretung zuständigen Leitung der Hochschulen zu erhalten (z.B. Fakultäts-, Fachbereichs- und Institutsleitungen, bei Mitgliedern des ASTA oder bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Grundsätzlich gelten auch in diesen Fällen keine speziellen Regelungen; d.h. die Außenvertretung der Hochschule liegt beim Rektor oder beim Präsidenten. Opferschutz und der Täterschutz durch die Vorgesetzten stehen in der Pressearbeit und im Umgang mit den Medien im Vordergrund und sollten von beiden Seiten sorgfältig beachtet werden.
Da ad-hoc-Regelungen in diesen äußerst sensiblen Angelegenheiten schwierig zu treffen sein werden, empfiehlt es sich, losgelöst von konkreten Vorkommnissen – innerhalb der jeweiligen Hochschule und in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten - feste Regelungen zur Außeninformation zu etablieren.

Auch wenn jeder Einzelfall einer besonderen Behandlung bedarf, so lassen sich doch einige Grundsätze zum Umgang mit den Medien aufstellen:

- Hochschulleitungen bzw. deren Pressestellen sollten im konkreten Fall unbedingt Absprachen mit dem Wissenschaftsministerium (Pressestelle) treffen.

- Das Ministerium muss unverzüglich über den Sachverhalt unterrichtet werden, da dieses wegen der für Professorinnen und Professoren bestehenden Dienstvorgesetzteneigenschaft und der politischen Zuständigkeit häufig direkt von der Presse um Informationen gebeten wird.

- Die Frauenbeauftragte muss ihrerseits stets auf die jeweils zuständige Pressestelle verweisen und darf selbst grundsätzlich keine Auskünfte geben. Dies folgt schon aus den Regelung in § 3 a Absatz 4 UG* mit der die Frauenbeauftragten zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.

- Informationen nach außen dürfen grundsätzlich keine Identifizierung des Opfers oder des Täters ermöglichen (also etwa Name, Adresse, Telefon, konkrete Arbeitsstätte, Fachrichtung o.ä.). Auch vermeintlich bereits bekannte Daten sollten möglichst nicht bestätigt werden.

- Zur Sache dürfen Äußerungen indes nicht gänzlich verweigert werden. Unter Beachtung des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen ist den Medien Auskunft über den Erkenntnisstand in der Sache zu geben. Die Gratwanderung dabei erfordert ein besonders sorgfältiges Abwägen zwischen Individualinteressen und dem Informationsrecht der Allgemeinheit.

* Die weiteren Hochschulgesetze enthalten entsprechende Regelungen

Anhang:

1. Zuständigkeiten bei sexueller Belästigung in einer Hochschule

2. Übersichten über Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten

3. Abwehrstrategien und Vorgehensweisen für belästigte Frauen

4. Merkblatt für Frauenbeauftragte im Zusammenhang mit möglichen Sexualstraftaten und Merkblatt der Versorgungsämter Baden-Württembergs für Opfer von Gewalttaten

5. Richtlinien der Universität Konstanz zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung

6. Adressen für Rechtsberatung der Frauenbeauftragten

7. Weiterführende Literatur

8. Gesetzestexte (im Auszug)

Zuständigkeiten bei sexueller Belästigung in einer Hochschule

1. **Pflicht zum Einschreiten**

Die nachfolgend Zuständigen haben in Fällen sexueller Belästigung den Tathergang zu ermitteln und die nach dem Beschäftigungsschutzgesetz erforderlichen Maßnahmen und im Falle von Studierenden evtl. Ordnungsmaßnahmen zu verhängen oder deren Verhängung zu veranlassen.

2. **Zuständigkeiten**

2.1 **Zuständigkeit im Hinblick auf das Opfer**

Auf Grund von Schutzpflichten aus einem Beschäftigungsverhältnis aber auch Schutzpflichten der Hochschule gegenüber Studierenden als Opfer ergeben sich folgende Zuständigkeiten:

- Der Minister hat eine Schutzpflicht gegenüber all jenen Personen, deren Dienstvorgesetzter er ist (bei Universitäten: § 121 UG; bei den Pädagogischen Hochschulen: § 86 PH-Gesetz; bei Kunsthochschulen: § 87 KHG; in Fachhochschulen: § 81 FHG).

- Präsident/Rektor/Kanzler haben Schutzpflichten gegenüber allen Beschäftigten, deren Dienstvorgesetzte sie sind (§121 UG).

- Präsident/Rektor als Leiter der Hochschule haben Schutzpflichten gegenüber allen Mitgliedern der Hochschule und ihnen gleichgestellten Personen sowie gegenüber Personen, die zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und zur Nutzung von Universitätseinrichtungen zugelassen sind, ohne Mitglieder der Hochschulen zu sein, soweit diese in einem Sonderrechtsverhältnis zur Hochschule als Körperschaft des öffentlichen Rechts stehen.

- Institutsleiter und Professoren sowie weitere mit Führungsaufgaben betraute Personen in der Hochschule (z.B. Bibliotheksdirektoren, Leiter von zentralen Einrichtungen, Abteilungsleiter etc.) haben insoweit Schutzpflichten gegenüber Beschäftigten, als sie unmittelbare Vorgesetzte von diesen Personen sind. Gegenüber sonstigen Mitgliedern der Hochschule, diesen gleichgestellten Personen und Personen, die zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und zur Nutzung von Hochschuleinrichtungen zugelassen sind, ohne Mitglieder zu sein, können sich auf Grund des Nutzungsverhältnisses und von Betreuungsverhältnissen Pflichten ergeben (z.B. Betreuungsverhältnis als Doktorand/Doktorandin). Ferner daraus, daß sich eine Schutzpflicht auf Grund einer Aufsichtspflicht aus einer Vorgesetztenfunktion der mit Leitungsaufgaben betrauten Personen ergibt.

2.2 Zuständigkeiten im Hinblick auf den Täter

- Auf Grund seiner Dienstvorgesetzteneigenschaft ist der Minister immer dann gegenüber dem Täter zuständig, wenn er Dienstvorgesetzter ist (vergleiche die unter Ziffer 2.1 erster Gedankenstrich aufgeführten Vorschriften). Er kann jedoch bestimmte Befugnisse als Dienstvorgesetzter allgemein oder im Einzelfall auf die Rektoren übertragen (§§ 121 Satz 2 UG[1]).

- Präsident/Rektor/Kanzler sind immer dann zuständig, wenn sie Dienstvorgesetzte von Beschäftigten sind (§ 121 UG sowie die entsprechenden Vorschriften der anderen Hochschulgesetze).

- Sonstige mit Leitungsaufgaben innerhalb der Hochschule betraute Personen (Institutsleiter, Professor, etc. - vergleiche die Aufzählung unter 2.1(4. Gedankenstrich) sind gegenüber dem Täter zuständig, soweit sie unmittelbare Vorgesetzte sind. Präsident/Rektor sind als Ordnungsbehörde für alle Mitglieder und Nutzende der Hochschule zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen (§§ 98, 99 UG, § 65 FHG u.a.) zuständig.

3. Divergierende, unterschiedliche Zuständigkeiten

Wie sich aus Ziffer 2 ergibt, können unterschiedliche Zuständigkeiten gegenüber Opfer und Täter gegeben sein (z.B. Täter ein Beschäftigter und Opfer eine Studentin). Hier sollte eine sinnvolle Zusammenarbeit stattfinden. Mit Blick auf mögliche Sanktionen gegenüber dem Täter, die gleichzeitig auch Schutz für das Opfer bedeuten, ist innerhalb der Hierarchieebenen demjenigen zu berichten, der arbeits- oder dienstrechtlich die entsprechenden Maßnahmen entscheiden bzw. veranlassen kann.

Entscheidet sich das Opfer dafür, sich direkt an den Rektor oder an den Minister als letztzuständige Stelle zu wenden, um dort den Tatbestand der sexuellen Belästigung geltend zu machen, dann soll das jeweilige Opfer aus Fürsorgegesichtspunkten nicht mehr nach unten in die Hierarchie zurückverwiesen werden, sondern die oberste Stelle, an die sich das Opfer zuerst gewandt hat, sollte dann die Aufklärung der ganzen Angelegenheit in eigener Regie übernehmen, es sei denn, sie sei unzuständig (z.B. Opfer = Studentin, Täter = Mitarbeiter). Dies schließt nicht aus, daß letztzuständige Stellen auch andere Stellen mit weiteren Aufgaben zur Aufklärung betreuen können, mit Ausnahme einer weitere Anhörung des Opfers.

---

[1] Die weiteren Hochschulgesetze enthalten entsprechende Regelungen

Übersichten über Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten

Handlungsmöglichkeiten des Opfers

Das Opfer
Studentin/Diplomandin
Doktorandin/Stipendiatin
wissenschaftliche Bedienstete
Beamtin
sonstige Mitarbeiterin
Professorin

Direkte Klärung:
- Belästigte klärt Situation selbst,
- Dritte/Beschwerdestelle klärt Situation (dies kann auch die Frauenbeauftragte sein).

Inanspruchnahme eines psychologischen Erstberatungs-gesprächs

Rat einholen bei einer Beratungsstelle

Offizielle Beschwerde bei
- der Frauenbeauftragten,
- Personen in Vorgesetztenfunktion,
- einer Vertrauensperson,
- der Hochschulleitung,
- beim zuständigen Ministerium,
- der Staatsanwaltschaft/Polizei.

Pflichten und Handlungsmöglichkeiten der Hochschulleitung

Pflichten der Hochschulleitung:

- Ggf. Information der Frauenbeauftragten und des Ministeriums
- Anhörung der Beschwerdeführerin
- Anhörung des Beschuldigten
- Fürsorgepflicht und Benachteiligungsverbot für Beschwerdeführerin
- Aufrechterhaltung der Unschuldsvermutung für den Täter
- Vertrauensschutz gegenüber den Beteiligten

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- Prüfung rechtlicher Schritte

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- Einleitung rechtlicher Verfahrensschritte (Erstattung von Strafanzeige, disziplinarische Vorermittlungen, ...)

→

Prüfung juristischer Handlungsmöglichkeiten:

- Strafrecht
- Disziplinarrecht
- Dienst- und Arbeitsrecht
- Beschäftigtenschutzgesetz
- Hochschulrecht
- Benutzungsordnungen der Hochschule
- Sonstige hochschulspezifische Regelungen

Allgemeine Möglichkeiten der Hochschulleitung:

Schutzmaßnahmen zur Vorbeugung (infrastrukturelle Maßnahmen, Senatsrichtlinien usw.)

Handlungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten

Einholen von Rat und Rechtsberatung

Die Frauenbeauftragte kann sich Rat und Rechtsberatung einholen bei der Hochschulverwaltung oder - wenn die Anonymität des Opfers gewahrt werden soll - bei den vom Wissenschaftsministerium mitgeteilten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern anderer Hochschulen. Die Frauenbeauftragte kann sich auch Rat und Rechtsberatung bei der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg einholen. (Vgl. Anlage 6)

Beratung des Opfers über

- mögliche Abwehrstrategien,
- die Möglichkeit des Opfers, ein psychologisches Erstberatungsgespräch in Anspruch zu nehmen,

- - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- die Folgen unterschiedlicher Vorgehensweisen und möglichen Reaktionen des Täters.

→

Mit folgenden Reaktionen des Täters sollte gerechnet werden:

- Einsicht und Unterlassung der Handlung,
- Fortsetzung der sexuell belästigenden Handlungen,
- Leugnen der Vorfälle,
- Erhebung von Verleumdungsklage gegen das Opfer oder gegen diejenigen, die ihn mit den Anschuldigungen konfrontieren.

Kontaktaufnahme mit dem Beschuldigten
soweit dies vom Opfer gewünscht wird; die Anonymität des Opfers kann dabei gewahrt werden.

Ggf. Offizielle Einschaltung der Hochschulleitung oder des Ministeriums mit Einverständnis des Opfers.

Begleitung und Betreuung des Opfers durch das gesamte Verfahren.

Abwehrstrategien und Vorgehensweisen für belästigte Frauen

Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, daß Frauen, die sich offensiv zur Wehr setzen, erfolgreich weitere Vorfälle verhindern und ihr persönliches Wohlbefinden steigern können. Allerdings gibt es keine Patentrezepte, da jeder Fall anders liegt. Welche Abwehrstrategien gewählt werden, ist abhängig von der Art der Belästigung, der persönlichen und beruflichen Situation der Frau und des Täters, der Größe der Hochschule, ...

Im konkreten Fall haben sich folgende Abwehrstrategien und Vorgehensweisen als besonders wirkungsvoll erwiesen:

- Wichtig ist, dem Täter deutlich zu machen, daß sein Verhalten unerwünscht ist. Fordern Sie ihn auf, Übergriffe zu unterlassen. In manchen Fällen kann bereits ein klärendes Gespräch erfolgreich sein.

- Wenn Sie kein persönliches Gespräch mit dem Täter führen möchten, schreiben Sie ihm einen Brief[1]. Formulieren Sie Ihre Anschuldigungen ausführlich und sachlich (Angaben von Ort und Zeit...). Fordern Sie ihn auf, sein Verhalten zu ändern und kündigen Sie an, bei nochmaligem Vorkommen weitere Schritte einzuleiten. Bewahren Sie eine Kopie des Schreibens auf. Dies kann hilfreich sein, wenn Sie später eine Beschwerde einreichen möchten.

- Verunsichern Sie den Täter z.B. durch Nachfragen wie „Was meinen Sie damit?" oder „Könntest Du mir bitte erklären ...?".
  Auch wenn Sie keinen Brief schreiben möchten, notieren Sie Ort, Datum und Uhrzeit von Vorkommnissen und halten Sie schriftlich fest, wen Sie über den Vorfall informiert haben. Wenn Sie weitere Schritte unternehmen möchten, können schriftliche Notizen als Beweismittel herangezogen werden.

- Sprechen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens über den Vorfall aus. Dies können Vorgesetzte, Kolleginnen oder Kollegen, Personalräte oder die Frauenbeauftragte sein. Überlegen Sie gemeinsam, wie gegen den Belästiger vorgegangen werden kann.

---

[1] Eine Mustervorlage für einen Brief finden Sie in dem Buch „Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag" von Frau Renate Sadrozinski (Hrsg.)

- Suchen Sie sich Verbündete, gemeinsam können Sie Ihre Erfahrungen austauschen. Möglicherweise gibt es auch andere Kolleginnen, die mit dem gleichen Mann ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie Sie - nur traut sich keine, das Problem offen anzusprechen. Gemeinsam läßt sich effektiver handeln.

- Anschuldigungen müssen belegt werden. Sorgen Sie deshalb für möglichst zuverlässige Zeugen. Dies ist oft schwierig, weil gravierende sexuelle Belästigungen meist im Verborgenen, ohne die Anwesenheit Dritter, vorkommen.

- Notieren Sie Ort, Datum und Uhrzeit von Vorkommnissen, um nicht in Widersprüche zu geraten.

- Lassen Sie telefonische Belästigungen an der Arbeitsstelle von Kolleginnen mithören.

- Wenn Sie körperlich verletzt worden sind, gehen Sie möglichst noch am selben Tag zum Arzt.

- Schließen Sie sich mit anderen Belästigten zusammen.

Wenn die genannten Vorschläge für Sie keine Handlungsmöglichkeiten darstellen: Zweifeln Sie nicht an Ihrer Durchsetzungsfähigkeit und beruflichen Eignung. Sie sind nicht persönlich für die Belästigungen verantwortlich und auch nicht dafür, daß Belästigungen vorkommen. Quälen Sie sich nicht mit Schuldgefühlen.

Merkblatt für Frauenbeauftragte im Zusammenhang mit möglichen Sexualstraftaten

1. In Betracht kommende Straftatbestände

In erster Linie kommen hier Straftaten gemäß §§ 177, 178 StGB in Betracht. Dabei handelt es sich um die Straftatbestände der Vergewaltigung und der sexuellen Nötigung.
Beide Tatbestände haben gemein, dass sexuelle Handlungen (im Fall der Vergewaltigung der vaginale Geschlechtsverkehr, im Fall der sexuellen Nötigung sonstige sexuelle Handlungen) durch Gewalt oder durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben erzwungen werden.
Als Gewalt kommt dabei die Ausübung rein physischer Gewalt in Betracht, aber auch die Ausübung psychischer Gewalt, sofern die Gesamtsituation vom Opfer als körperliche Zwangslage empfunden wird.

Im Einzelfall könnte auch eine Straftat gem. § 179 StGB (sexueller Missbrauch Widerstandsunfähiger) in Betracht kommen. Hier wird durch den Täter die Widerstandsunfähigkeit des Opfers zu sexuellen Handlungen ausgenutzt (Schlaf, völlige Trunkenheit etc.).

Gem. § 185 StGB (Beleidigung) wird bestraft, wer verbal oder tätlich des anderen Ehre missachtet oder nicht achtet. Im Bereich sexueller Übergriffe ist die Rechtsprechung jedoch tendenziell zurückhaltend. Eine tatbestandsmäßige Beleidigung liegt nur vor, wenn der geschlechtliche Angriff über das gewöhnliche Erscheinungsbild eines Sexualdelikts hinausgeht und nach seinen gesamten Umständen zum Ausdruck bringt, der Betroffene weise einen seine Ehre mindernden Mangel auf. § 185 StGB stellt jedenfalls keinen Auffangtatbestand für sexuelle Übergriffe dar.

2. Das Ermittlungsverfahren

2.1 Anzeige

2.1.1 Begriff

Unter einer Anzeige versteht man strafprozessual das rein tatsächliche Zurkenntnisbringen eines Sachverhalts gegenüber den Ermittlungsbehörden (Polizei/Staatsanwaltschaft). Da man eine solche Kenntnis bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft nicht einfach wieder auslöschen kann, kann man eine Anzeige auch nicht zurücknehmen.

Von der Strafanzeige abzugrenzen ist der sog. Strafantrag: Gewisse Straftatbestände nach dem Strafgesetzbuch sind nur verfolgbar, wenn der Verletzte die Strafverfolgung ausdrücklich will. Wenn er die Strafverfolgung wünscht, muss er förmlich einen Strafantrag stellen. Dies wäre z.B. im Falle des § 185 StGB (Beleidigung) erforderlich. (Die übrigen Tatbestände des Sexualstrafrechts sind nicht von der Stellung eines Strafantrags abhängig.) Im Gegensatz zu einer Anzeige (rein faktisches Zurkenntnisbringen von Informationen) kann ein Strafantrag (Ausdruck des Verfolgungswillens) zurückgenommen werden.

2.1.2 Wer kann anzeigen?

Da es bei einer Anzeige nur darum geht, Informationen den Ermittlungsbehörden zuzutragen, kann eine Anzeige von jedermann erstattet werden. Dies bedeutet, dass auch jede Frauenbeauftragte oder sonst jede Person einer Hochschule, die Kenntnis von einer Straftat erlangt, Anzeige erstatten kann. Innerdienstlich wäre insoweit aber jeweils abzuklären, inwieweit die betreffende Person aus dienstrechtlichen Gründen einer Verschwiegenheitspflicht unterliegt.

2.1.3 Wer muss anzeigen?

Ungefragt besteht zunächst grundsätzlich keine Pflicht, Informationen über das Vorliegen einer möglichen Straftat den Ermittlungsbehörden zuzuleiten. Eine solche Pflicht, von sich aus Anzeige zu erstatten, besteht nur für Personen, die als Amtsträger zur Mitwirkung bei dem Strafverfahren etc. berufen sind. Inwieweit rechtsgültige innerdienstliche Verwaltungsvorschriften eine Grundlage für Anzeigepflichten darstellen können ist strittig.

2.2 Die Ermittlungen

2.2.1 Ermittlungsorgane

Die Ermittlungen werden zunächst durch die Polizei nach Weisung der Staatsanwaltschaft durchgeführt. In der Praxis sieht dies in der Regel aber oft so aus, dass die Polizei zunächst eigenständig ermittelt, die Staatsanwaltschaft erst zu einem späteren Zeitpunkt eingeschaltet wird. Allein in gewichtigeren Fällen oder in Fällen, in denen strafprozessuale Zwangsmaßnahmen erforderlich sind, wird die Staatsanwaltschaft zu einem früheren Zeitpunkt involviert.
Dies bedeutet, dass die Vernehmungen von Zeugen/innen in der Regel durch Polizeibeamte durchgeführt werden. Vernehmungen können auch durch die Staatsanwaltschaft durchgeführt werden; dies ist allerdings eher die Ausnahme.

Der Vorteil einer staatsanwaltlichen Vernehmung liegt darin, dass Zeugen (im Gegensatz zu einer polizeilichen Vernehmung) gezwungen sind, zu einer staatsanwaltlichen Vernehmung zu erscheinen und dort Angaben zu machen. Einer polizeilichen Vorladung muss dagegen nicht Folge geleistet werden. Der Polizei stehen insoweit keine Zwangsmittel zur Verfügung. Dies bedeutet in der Praxis, dass Vernehmungen bei der Staatsanwaltschaft i.d.R. nur dann stattfinden, wenn wichtige Zeugen sich weigern, bei der Polizei zur Vernehmung zu erscheinen. Im Ausnahmefall werden Vernehmungen durch die Staatsanwaltschaft auch dann durchgeführt wenn dies von Zeugen/innen ausdrücklich gewünscht wird.

2.2.2 Sonstige Ermittlungsmaßnahmen

In Betracht kommen zunächst ärztliche Untersuchungen z.B. des Opfers durch rechtsmedizinische Sachverständige.

Des weiteren kommt in Betracht (insbesondere bei Auffälligkeiten in der Person des Zeugen/der Zeugin) ein aussagepsychologisches Gutachten.

2.2.3 Zeugnisverweigerungsrecht

Allein aufgrund der Stellung als Opfer oder aus der Stellung als Frauenbeauftragte ergibt sich kein Zeugnisverweigerungsrecht.
Dies bedeutet, dass Opfer und ggf. Frauenbeauftragte immer Angaben machen müssen, wenn sie gefragt werden. Ggf. stehen den Ermittlungsbehörden bzw. dem Gericht Zwangsmittel zur Verfügung.
Zeugnisverweigerungsrechte sind anerkannt für Angehörige (§ 52 Strafprozessordnung) sowie für Berufsgeheimnisträger (§ 53 StPO), zu denen aber Frauenbeauftragte (noch) nicht gehören.

3. Abschluss des Ermittlungsverfahrens

Wenn kein hinreichender Tatverdacht (keine Verurteilungswahrscheinlichkeit) besteht, wird das Ermittlungsverfahren gem. § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Ein Opfer hat das Recht, hiergegen mit einer Einstellungsbeschwerde vorzugehen, über die letztendlich die Generalstaatsanwaltschaft entscheidet. Gegen deren Entscheidung kann ein sog. Klageerzwingungsverfahren (§ 172 StPO) durchgeführt werden.

Auch wenn hinreichender Tatverdacht bejaht wird, kann die Reaktion seitens der Staatsanwaltschaft unterschiedlich aussehen:

3.1 Einstellung wegen geringer Schuld

Mit oder ohne Auflagen oder Weisungen an den Beschuldigten (gem. §§ 153, 153a STPO); eine Zustimmung des Opfers ist nicht erforderlich.

3.2 Strafbefehlsantrag

Der Strafbefehl wird durch die Staatsanwaltschaft beantragt und durch das Amtsgericht erlassen. Er ist vergleichbar mit einem Bußgeldbescheid. Er wird dem Beschuldigten zugestellt. Akzeptiert dieser den Strafbefehl, dann wird er rechtskräftig wie ein Urteil. Andernfalls steht dem Beschuldigten das Recht zu, Einspruch gegen den Strafbefehl zu erheben. Dann wird beim Amtsgericht eine Hauptverhandlung durchgeführt, als wäre Anklage erhoben worden.

3.3 Anklage

Die Staatsanwaltschaft erhebt je nach zu erwartender Strafe Anklage vor dem Amtsgericht oder Landgericht.

4. Ablauf der Hauptverhandlung

4.1 Prozessbeteiligte

Prozessbeteiligte in dem Sinne, dass ihnen prozessuale Rechte zustehen, sind zunächst der Beschuldigte, sein Verteidiger, die Staatsanwaltschaft und das Gericht.

Nach Maßgabe der §§ 395 ff. StPO kann auch ein Opfer die Zulassung als Nebenkläger/in beantragen und somit zum förmlichen Prozessbeteiligten werden.

4.2 Ablauf

Zunächst wird durch das Gericht die Anwesenheit der Prozessbeteiligten festgestellt. Es kommt danach zur Verlesung der Anklage. Anschließend wird der/die Beschuldigte zur Person und Sache vernommen. Hiernach kommt es i.d.R. zur Beweisaufnahme, d.h. z.B. zur Vernehmung des Opfers. Aufgrund des Mündlichkeitsprinzips und des Prinzips der Unmittelbarkeit der Hauptverhandlung muss jeder Zeuge (d.h. auch das Opfer) vor Gericht nochmals vernommen werden, auch wenn er bereits im Rahmen des Ermittlungsverfahrens möglicherweise mehrfach ausgesagt hat.

Nach Abschluss der Beweisaufnahme kommt es zu den Plädoyers von Staatsanwaltschaft und Verteidigung sowie dem letzten Wort des/der Beschuldigten.

4.3 Adhäsionsverfahren

Gemäß §§ 403 ff. StPO kann ein Opfer im sog. Adhäsionsverfahren auch zivilrechtliche Ansprüche geltend machen, über die dann im Rahmen des strafgerichtlichen Urteils mit entschieden wird.

Merkblatt

Die Versorgungsämter in Baden - Württemberg informieren:

M E R K B L A T T

O P F E R E N T S C H Ä D I G U N G S G E S E T Z

Opfer von Gewalttaten,

die **durch** die Tat gesundheitliche Beeinträchtigungen körperlicher und / oder seelischer Art erlitten haben, können Leistungen nach dem

Gesetz über die Entschädigung für Opfer von Gewalttaten (OEG)

bei den umseits aufgeführten **Versorgungsämtern** beantragen.

Unter Gewalttaten im Sinne des **Opferentschädigungsgesetzes** sind zum Beispiel

- vorsätzliche Körperverletzungen,
- Vergewaltigungen und sexuelle Nötigungen,
- der sexuelle Mißbrauch von Kindern und Jugendlichen sowie
- Tötungsdelikte

zu verstehen.

Als Leistungen nach dem **OEG** können u.a. gewährt werden:

⇨ ärztliche und zahnärztliche Behandlungen
⇨ psychotherapeutische Behandlungen
⇨ laufende Renten an Geschädigte und an Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen und Eltern)
⇨ Maßnahmen der Rehabilitation

Die Gewährung von Leistungen nach dem OEG setzt voraus:

1. *die Gewalttat muss sich auf dem Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland ereignet haben,*
2. *die **Mithilfe** bei der Aufklärung der Straftat (z.B. die Erstattung einer Strafanzeige bei der Polizei / Staatsanwaltschaft),*
3. ***einen Antrag beim Versorgungsamt (siehe Rückseite).***

*Durch die Gewalttat müssen Sie eine körperliche/seelische Schädigung erlitten haben **oder** Hinterbliebener – Witwe/-r, Waise, Eltern – eines an einer Gewalttat Verstorbenen sein.*

Hinweis:
Sach- und Vermögensschäden (mit Ausnahme von am Körper getragenen Hilfsmitteln wie Brille, Kontaktlinse oder Zahnersatz) werden nicht erstattet; ebenso wird kein Schmerzensgeld gezahlt. Leistungen nach dem OEG **sind** u.a. zu versagen, wenn das Opfer die Schädigung verursacht hat oder es aus sonstigen Gründen unbillig wäre, Entschädigung zu gewähren. Weiterhin **können** Leistungen versagt werden, wenn der Geschädigte bei der Aufklärung der Straftat nicht mitwirkt.

Landesversorgungsamt Baden-Württemberg
Fbl.Nr.27 085/76 (Merkblatt für Opfer von Gewalttaten) 9/78 – Neuauflage 4/99

bitte wenden

Bei den nachstehenden Versorgungsämtern in Baden-Württemberg erhalten Sie Auskünfte und können Leistungen nach dem OEG beantragen:

Versorgungsamt	Adresse	Tel. (Zentrale)	Zuständig für *
Freiburg	Sautierstr. 30 79104 Freiburg	(0761) 204 – 0	Stadtkreis: Freiburg Landkreise: - Breisgau-Hochschwarzwald, - Emmendingen, Lörrach, - Ortenaukreis
- Außenstelle Radolfzell	Scheffelstr. 15 78315 Radolfzell	(07732) 1504 - 0	Landkreise: - Konstanz, - Waldshut
Heidelberg	Maaßstr. 32 69123 Heidelberg	(06221) 829 – 0	Stadtkreise: - Mannheim, Heidelberg, Landkreise: - Neckar-Odenwald-Kreis - Rhein-Neckar-Kreis
Heilbronn	Bahnhofstr. 35-37 74072 Heilbronn	(07131) 938 – 0	Stadtkreis: Heilbronn Landkreise: Heilbronn, - Hohenlohe-Kreis, Ludwigsburg, - Main-Tauber-Kreis, - Schwäbisch-Hall
Karlsruhe	Kriegsstr. 103 76135 Karlsruhe	(0721) 8405 – 1	Stadtkreise: Baden-Baden, - Karlsruhe, Pforzheim, Landkreise: Calw, Enz-Kreis, - Karlsruhe, Rastatt
Ravensburg	Lazarettstr. 1-5 88250 Weingarten	(0751) 5095 – 0	Landkreise: - Bodensee-Kreis, - Ravensburg, - Sigmaringen
Rottweil	Johanniterstr. 16 78628 Rottweil	(0741) 243 – 0	Landkreise: - Freudenstadt, Reutlingen, - Rottweil, Schwarzwald-Baar-Kreis, - Tübingen, Tuttlingen, - Zollern-Alb-Kreis
Stuttgart	Fritz-Elsas-Str. 30 70174 Stuttgart	(0711) 6673 - 0	Stadtkreis: Stuttgart Landkreise: Böblingen, Esslingen - Rems-Murr-Kreis
Ulm	Zeughausgasse 14 89073 Ulm/Donau	(0731) 189 – 0	Stadtkreis: Ulm Landkreise: Alb-Donau-Kreis, - Biberach, Göppingen, - Heidenheim, Ostalbkreis

* Die Zuständigkeit der Versorgungsämter richtet sich nach Ihrem Wohnort

Falls Sie einen Antrag nach dem OEG stellen wollen, können Sie das ganz einfach mit dem unten vorbereiteten Anschreiben machen, das Sie ausgefüllt und unterschrieben an eines der obengenannten Versorgungsämter übersenden können.
Sie erhalten dann von dort Nachricht.

(Bitte hier abtrennen – passend für Fensterkuvert -)

✂.....✂.....✂.....✂.....✂

..... **(Name)** ..... **(Datum)**

..... **(Straße)**

..... (PLZ Wohnort)

...../..... ..... (Telefon)

An
Versorgungsamt.....
.....

..... **.....**

Hiermit beantrage ich Leistungen nach dem Gesetz über die Entschädigung für Opfer von Gewalttaten und bitte um Übersendung der erforderlichen Antragsunterlagen

.....
(Bitte unterschreiben)

Amtliche Bekanntmachungen der Universität Konstanz

Nr. 7/98
30.09.1998

Richtlinien zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung

Verabschiedet vom Senat der Universität Konstanz in seiner Sitzung am 15. Juli 1998

Herausgegeben vom Rektor der Universität Konstanz,
78457 Konstanz
Telefon (0 75 31) 88-1,
Telefax (0 75 31) 88-36 88

1. ALLGEMEINE SELBSTVERPFLICHTUNG

(1) Die Universität Konstanz hat sich in ihrem am 23.4.1997 verabschiedeten Frauenförderplan verpflichtet, "Richtlinien zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung analog zu den Bestimmungen im Beschäftigtenschutzgesetz" zu erarbeiten. Mit der vorliegenden Richtlinie kommt die Universität dieser Selbstverpflichtung nach.

(2) Sie gilt für alle Mitglieder der Universität im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich, für Frauen und Männer. Insbesondere sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind, und vom Beschäftigtenschutzgesetz darum nicht erfasst werden. Diese Richtlinie soll das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.6.1994 konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis (insbesondere Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen und Stipendiatinnen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen) treffen.

(3) Da der Begriff der sexuellen Belästigung eine Vielzahl von nach Art und Schweregrad unterschiedlichen, diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen bezeichnet, wird er durch die Begrifflichkeit **"sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt"** ersetzt, die wie folgt definiert wird:

Sexuelle Diskriminierung: Herabsetzung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.
Sexuelle Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person.
Sexuelle Gewalt: Nötigung und Vergewaltigung.

2. ALLGEMEINES VERBOT

(1) Die Universität Konstanz hält es für ihre Aufgabe, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern und ist bestrebt, ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen aller Angehörigen.

(2) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine massive Verletzung dieser Rechte und Grenzen dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigt.

(3) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher,
dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(4) Alle Universitätsmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterbleiben bzw. abgestellt, auf jeden Fall als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

(5) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Im Sinn des umfassenden Geltungsbereichs dieser Richtlinie ist betroffenen Männern der gleiche Schutz zu gewähren.

3. VERSTÄNDNIS VON SEXUELLER DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(1) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt äußern sich in vielfältigen verbalen und nonverbalen Formen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen als Formen von sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person sexuell herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen.

Hierunter fallen beispielsweise:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,

- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von entsprechenden Computerprogrammen auf universitären EDV-Anlagen, unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund.

(2) Darüber hinaus fallen aber auch solche Handlungs- und Verhaltensweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der Betroffenen als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden und deshalb von ihr zurückgewiesen wurden.

(3) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

4. AUFDECKUNG VON SEXUELLER DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

(1) Betroffene Frauen sollen ermutigt werden, sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

(2) Unabhängig davon werden Frauen, die sich sexuell diskriminiert fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon zu berichten und sich zu beschweren. Zuständig sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben. Sie sind generell verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, Vorfälle im Einverständnis mit der Betroffenen an eine geeignete Stelle innerhalb der Universität zu melden. Frauenbeauftragte bzw. Frauenvertreterin sind frühzeitig einzuschalten, vorausgesetzt, dass die Betroffene sich nicht ausdrücklich dagegen ausspricht.

(3) Betroffene können sich auch direkt an die Frauenbeauftragte, die Frauenreferentin (wissenschaftlicher Bereich) und die Frauenvertreterin (nichtwissenschaftlicher Bereich) wenden. Sie stehen qua Amtes für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Als AdressatInnen werden auch die Mitglieder des Frauenrats und des Personalrats empfohlen.

(4) Der Name der Beschwerdeführerin und des Beschuldigten darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Frau darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen (s. Nr. 5) ergriffen werden, darf dem Beschuldigten der Name der Beschwerdeführerin nur mitgeteilt werden, wenn dies für seine sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die Beschwerdeführerin ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Beschwerdeführerin kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

(5) Es muss sichergestellt sein, dass der Beschwerdeführenden und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der Betroffenen erfolgen.

(6) In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der Betroffenen handeln. Diese soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden und ihr geeigneter Schutz zugesichert werden. Die Frauenbeauftragte/ -vertreterin ist in die Entscheidung mit einzubeziehen,

(7) Das Recht der Betroffenen, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

5. MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

(1) Die ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen sollen deutlich machen, dass die Universität sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des Beschuldigten ab. Die Universität soll je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Frau folgende **informelle Maßnahmen** - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - erwägen:

- persönliches Gespräch der betroffenen Frau oder einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten,

- persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten oder einer Person aus der Gruppe der unter Ziff. 4 Abs. 3 genannten Ansprechpartnerinnen mit dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

(2) Als **formelle Maßnahmen** kommen unter Einschaltung des Rektors/der Rektorin bzw. der Frauenbeauftragen/-vertreterin oder anderer zuständiger Stellen je nach arbeits- oder dienst- oder hochschulrechtlicher Position des Beschuldigten die folgenden Schritte in Betracht. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- Strafanzeige durch den Rektor der Universität.

(3) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren **vorläufige Maßnahmen** zum Schutz der Betroffenen getroffen werden, wenn diese es wünschen. Die Frauenbeauftragte/-vertreterin ist zu informieren, es sei denn die Beschwerdeführerin bittet, davon Abstand zu nehmen.

(4) Die betroffene Frau hat das Recht, ihre Beteiligung an informellen und universitätsinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

(5) Für alle Maßnahmen/Sanktionen ist das Verursacherprinzip leitend.

(6) Die Universität bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den Betroffenen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

(7) Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Universitätsleitung.

6. WIRKSAMKEIT, INKRAFTTRETEN UND BEKANNTGABE

(1) Die Zielsetzungen der Richtlinie sind Bestandteil der Selbstpräsentation der Universität Konstanz nach außen.

(2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt soll als Kriterium bei der Prüfung von Führungsqualitäten mit einbezogen werden. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortbilden.

(3) Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat in Kraft. (15.07.1998)

(4) Die Richtlinie wird universitätsintern veröffentlicht und bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn ausgehändigt.

Konstanz, 15. Juli 1998

Prof. Dr. Rudolf Cohen

Rechtsberatung für Frauenbeauftragte

Grundsätzlich können und sollen sich Frauenbeauftragte in Fällen von sexueller Belästigung, in denen sie um Rat gefragt werden, an ihre Hochschulverwaltung wenden. Die Mitglieder des "Runden Tisches" zum Thema "Umgang mit Fällen sexueller Belästigung an Hochschulen" haben jedoch darauf hingewiesen, dass diese Vorgehensweise in Einzelfällen dann problematisch sein könnte, wenn die Anonymität der belästigten Frau gewahrt werden soll. Sie regten daher an, den Frauenbeauftragten die Möglichkeit zu eröffnen, sich in einem solchen Fall an Juristinnen und Juristen anderer Hochschulen wenden zu können, um sich dort beraten zu lassen.

Die Landesrektorenkonferenzen der Universitäten und der Fachhochschulen haben für diese Fälle folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mitgeteilt:

- **Für den Bereich der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen:**

  Frau Assessorin Antje Kunkel, Universität Heidelberg
  (Tel.: 06221/54-2185);

  Herr Ltd. Regierungsdirektor Manfred Wand, Universität Hohenheim
  (Tel.: 0711/459-2014).

- **Für den Bereich der Fachhochschulen und Berufsakademien:**

  Frau Professorin Charlotte Schulze, Fachhochschule Kehl
  - Hochschule für öffentliche Verwaltung (Tel.: 07851/894-175);

  Frau Professorin Dr. Annette Bernards, Fachhochschule Kehl
  - Hochschule für öffentliche Verwaltung (Tel.: 07851/894-180).

Die Frauenbeauftragten können sich auch Rat und Rechtsberatung einholen bei der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg:

- Frau Dr. Dagmar Höppel
  - derzeit an der Universität Freiburg (Tel.: 0761/203-8892)

Literaturliste

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
(K)ein Kavaliersdelikt ? Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Bonn 1997

Bußmann, Hadumod / Lange, Katrin (Hg.):
Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, München 1996

Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin:
Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule. Hg. von der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, Christine Färber, Berlin 1992

Frauenbeauftragte der Universität Karlsruhe (Hg.):
Reader über die Veranstaltung am 2./3. Februar 1993 an der Universität Karlsruhe (TH): Gewalt gegen Frauen: Auch an der Hochschule ein Thema.

Gerhart, Ulrike / Heiliger, Anita / Stehr, Annette (Hg.):
Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen, Verlag Frauenoffensive, 1992

Gerstendörfer, Monika:
Sine laude! Sexismus an der Hochschule; was sich Studentinnen von manchen Hochschullehrern bieten lassen müssen..., Metzingen 1994

Komitee Feministische Soziologie (Hg). Dupis, Monique u.a.
Sexualität – Macht – Organisationen: Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und an der Hochschule

Küssing, Nicole:
Mach mich nicht an! Ein Trainingsprogramm gegen sexuelle Belästigung, Freiburg im Breisgau 1997

Sadrozinski, Renate (Hg.):
Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Alltag, Frankfurt am Main 1993

Trömel-Plötz, Senta (Hg.):
Gewalt durch Sprache. Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen, Frankfurt am Main 1984

Auszug aus dem Gesetzesentwurf der Landesregierung:
Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften
(voraussichtliches Inkrafttreten: 1. Januar 2000)

ARTIKEL 1

ÄNDERUNG DES UNIVERSITÄTSGESETZES *

Das Universitätsgesetz in der Fassung vom 10. Januar 1995 (GBl. S.1, ber. S. 310), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Juli 1999 (GBl. S. 299), wird wie folgt geändert:

§ 3 a erhält folgende Fassung:

„§ 3 a GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN; FRAUENBEAUFTRAGTE

(1) 1 Die Universitäten fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 2 Die Universitäten stellen jeweils für fünf Jahre Frauenförderpläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne sind. 3 Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse.

(2) 1 Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität tätigen wissenschaftlichen Personals eine Frauenbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen für die Dauer von zwei Jahren. 2 Wiederwahl ist zulässig. 3 Der Senat regelt die Stellvertretung.

(3) 1 Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. 2 Die Frauenbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. 3 Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben; auf Antrag einer Bewerberin kann die Frauenbeauftragte am Vorstellungsgespräch beteiligt werden. 4 Die Frauenbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

---

* Die weiteren Hochschulgesetze enthalten entsprechende Regelungen

(4) 1 Die Frauenbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. 2 Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. 3 Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. 4 Die Frauenbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen.

(5) Die Frauenbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten.

(6) 1 Der Frauenbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Universität bereitzustellen. 2 Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) 1 Die Frauenbeauftragte ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. 2 Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. 3 Wegen ihrer Tätigkeit darf die Frauenbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden."

Auszug aus dem Gesetz zur Durchsetzung
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
(Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleiBG)
vom 24. Juni 1994

ARTIKEL 10

GESETZ ZUM SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ (BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ)

§ 1 ZIEL, ANWENDUNGSBEREICH

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;

2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;

3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;

4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2 SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie

2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 BESCHWERDERECHT DER BESCHÄFTIGTEN

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 MASSNAHMEN DES ARBEITGEBERS ODER DIENSTVORGESETZTEN, LEISTUNGSVERWEIGERUNGSRECHT

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;

2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 FORTBILDUNG FÜR BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 SONDERREGELUNGEN FÜR SOLDATEN

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7 BEKANNTGABE DES GESETZES

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.