



Präventionskonzept gegen sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an der SRH Hochschule Heidelberg

Inhaltsverzeichnis

1. a) Werte des SRH-Konzerns
b) Werte der SRH Hochschule Heidelberg
2. Das Präventionskonzept
3. Definition von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt
4. Formen von sexueller Belästigung
5. Grenzen und Eindeutigkeiten
6. Handlungsempfehlungen
7. Interne Anlaufstellen
8. Externe Beratungsstellen
9. Ihre Impulse sind willkommen

1. Unsere Werte

a) Werte des SRH-Konzerns

Die SRH ist ein privates Unternehmen für Bildung und Gesundheit mit dem Ziel, die Lebensqualität und die Lebenschancen der Menschen zu verbessern. Sie versteht sich als weltanschaulich neutral, aber gemeinsamen Werten verpflichtet, auf deren Grundlage sie das Bildungs- und Gesundheitswesen mit ihren Angeboten aktiv mitgestaltet.

Ihre Werte verdeutlichen, was die SRH einzigartig macht und mit welcher Haltung sie ihren Kolleg:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen begegnet. Sie sind die Grundlage für ihr unternehmerisches Handeln und weisen ihr den Weg in die Zukunft.¹

b) Werte der SRH Hochschule Heidelberg

In ihrer Grundordnung verpflichtet sich die SRH Hochschule Heidelberg zur Förderung der Chancengleichheit und Toleranz hinsichtlich Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Behinderung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Sie berücksichtigt die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Auch hebt sie darin ihre besondere Verpflichtung gegenüber Studierenden mit physischen oder seelischen Beeinträchtigungen und Behinderungen hervor, die sich aus ihren Wurzeln in der beruflichen Rehabilitation ableitet.² In ihrem gemeinsamen Leitbild bekennen sich die SRH Hochschulen darüber hinaus zur persönlichen Freiheit als schützenswertem Gut und formulieren den Wunsch, Studierende und Mitarbeitende ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft

¹ [SRH Corporate: Unsere Werte | SRH](#) (Stand 01.02.2022)

² Grundordnung der SRH Hochschule Heidelberg

sowie der jeweiligen Genderzugehörigkeit willkommen zu heißen und ihnen freie Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten.³

Um allen Studierenden und Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich gemäß ihrer individuellen Persönlichkeit frei zu entwickeln, Verantwortung zu übernehmen und aktiv unsere Gesellschaft mitzugestalten, möchte die SRH Hochschule Heidelberg ein diskriminierungsfreies Umfeld bieten.

2. Das Präventionskonzept

Der Umgang mit Fällen sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt an der SRH Hochschule Heidelberg wird über das Präventionskonzept sowie den Prozess der Beauftragten bei sexueller Belästigung und sexueller Gewalt geregelt und hier übersichtlich dargestellt. Ziel des Präventionskonzepts ist es, aufzuklären, Hürden abzubauen und Befürchtungen von betroffenen Personen, die sich wehren oder beschweren möchten, zu nehmen. Dieses Konzept soll allen Mitgliedern der SRH Hochschule Heidelberg zugänglich sein.

Das Präventionskonzept basiert auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Gleichstellungs- und Diversitykonzept sowie dem Leitfaden für diskriminierungsfreie und inklusive Sprache der SRH Hochschule Heidelberg. Letztere schließen gleichermaßen Mitarbeitende und Studierende der SRH Hochschule Heidelberg mit ein. Das AGG hat zum Ziel, jegliche Benachteiligung u.a. aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität einer Person zu verhindern oder zu beseitigen (§1). Diese Regelungen wurden vorrangig zum Schutze der Beschäftigten geschaffen, so dass der Schutz für Studierende nicht in ausreichendem Maße vorhanden ist. Die hier bestehende Schutzlücke gilt es durch hochschuleigene Präventionsarbeit, Regelungen und Prozesse zu schließen.⁴

3. Definition von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt

Orientiert an §3 Abs.4 AGG liegt nach unserem Verständnis eine **sexuelle Belästigung** vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen

³ Leitbild der SRH Hochschulen

⁴ Vgl. DGB Bundesvorstand in Kooperation mit SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer: *Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern! Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen*, 2016, S. 15: „(...) das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt nur im Bereich des Arbeitslebens, also ausschließlich für Beschäftigte der Hochschulen, nicht jedoch für die Studierenden. (...) [E]s [gibt] bisher kaum Hochschulen [gibt], die eigenen Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung zwischen Studierenden erlassen haben. ‚Damit Studierende rechtlich wirksam vor sexualisierter Belästigung an Hochschulen geschützt werden könnten, bedarf es rechtlicher Änderungen und Klarstellungen. Das betrifft sowohl die Landeshochschulgesetze als auch das AGG. So müsste das Verbot der sexuellen Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG auch im Bereich der Hochschulbildung und damit für alle Studierenden anwendbar sein. Die Hochschulen können durch eigene Richtlinien zur Sensibilisierung und Prävention von sexualisierter Belästigung beitragen.‘ (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, 2015).“

Vgl.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_sex_Belaestig_im_Hochschulkontext.html (Zugriff 18.03.2022): Studierende an öffentlich-rechtlichen sowie an privaten Hochschulen sind über das Verbot diskriminierender Belästigung nach §3 Abs. 3 AGG geschützt. Ebenso sind die Regelungen der Beweislastleichterung (§22 AGG) sowie zur Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§23 AGG) im gesamten Hochschulkontext anwendbar. §3 Abs. 4 AGG zum direkten Schutz vor sexueller Belästigung gilt allerdings lediglich für die Beschäftigten einer Hochschule, nicht aber für deren Studierende. Die Anforderungen zur Erfüllung des Tatbestandes nach §3 Abs. 3 AGG sind höher als die nach §3 Abs. 4 AGG. Zusätzlich zur Würdeverletzung muss hier ein feindliches Umfeld gegeben sein. Somit stellt die Nichtanwendbarkeit von §3 Abs. 4 AGG für Studierende eine enorme Schutzlücke dar.

und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sie bezieht sich auch auf alle Formen der Belästigung, die sexualisiert, d.h. mit sexuellen Inhalten und Konnotationen aufgeladen werden. **Sexuelle Gewalt** ist jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung und Entwicklung einer Person eingreift, sich über ihren Willen hinwegsetzt, ohne nach ihrer Zustimmung und ihrem Wohlergehen zu fragen.⁵ Sie beginnt unterhalb der Strafbarkeitsgrenze und umfasst auch Übergriffe, die der Gesetzgeber unter Strafe stellt und die im Strafgesetzbuch aufgeführt sind (z.B. Vergewaltigung und sexuelle Nötigung (§177 StGB), Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen (§184k StGB)).

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt sind ein Ausdruck von Machtmissbrauch, Dominanz oder Kontrollbedürfnis. Hierzu nutzt die verursachende Person die im Bereich der Sexualität sehr ausgeprägte Verletzlichkeit und Sensibilität der Menschen aus.⁶

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt stellen massive Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar. Deren Perspektive steht beim Umgang mit sexuellen Übergriffen stets im Zentrum. Sobald jemand eine Handlung, ein Verhalten oder eine Bemerkung mit sexuellen Konnotationen als „unerwünscht“ empfindet, liegt eine sexuelle Belästigung vor. Sexuelle Belästigung ist kein Versehen.

→ Das typische „Opfer“ von sexuellen Übergriffen gibt es nicht. Diese können jeden Menschen betreffen – unabhängig von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Aussehen, Alter oder Herkunft, dem Verhalten oder Familienstand. Studien zeigen aber, dass Frauen und Trans-Personen ebenso wie queere, bisexuelle, lesbische oder schwule Menschen besonders gefährdet sind, sexuell belästigt oder sexueller Gewalt ausgesetzt zu sein. Das Gleiche gilt für Menschen mit Behinderungen und/oder Personen mit Migrationshintergrund.

4. Formen von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz/im Studium sind ebenso wie Sexismus⁷, Mobbing oder Diskriminierung sehr belastend für Betroffene. Die Unsicherheit bei den Betroffenen darüber, wann es sich um sexuelle Belästigung handelt und ob sie ernst genommen werden, macht es schwer Fälle zur Sprache zu bringen. Viele Belästigungen können beiläufig erscheinen und sich in Form von Anspielungen, Blicken und Gesten äußern.

Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird. Dies gilt in allen Über- und

⁵ <https://www.sexuellegewalt.at/informieren/was-ist-sexuelle-gewalt-an-frauen/>

⁶ Vgl. DGB Bundesvorstand in Kooperation mit SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer: *Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern! Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen*, 2016, S. 6.

⁷ Vgl. Pilotstudie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stand 2022, 4. Auflage, S. 8: *Sexismus im Alltag – Wahrnehmung und Haltungen der deutschen Bevölkerung*: „Sexismus [setzt] ein Geschlecht pauschal beziehungsweise eine konkrete Person aufgrund ihres Geschlechts [herab], erniedrigt, [reduziert] sie auf Äußerlichkeiten und [erkennt sie] nicht als Person [an], sondern [instrumentalisiert sie] für eigene Zwecke als Objekt. Das sind aus Sicht der Bevölkerung vor allem soziale Profilierung (sich im Kontext einer Gruppe beweisen durch herablassende Äußerungen), sexuelle Luststeigerung (vor allem Bilder, Werbung, Filme) sowie Dominanz- und Machtgebaren.“

Unterordnungsverhältnissen. In diesem Zusammenhang sind auch Situationen zu nennen, in denen sich jemand persönliche oder berufliche Vorteile durch eine sexuelle Annäherung verspricht. Immer geht es zentral um den Eindruck, der bei der betroffenen Person entsteht. Abhängigkeiten sind anfällig für Machtmissbrauch, so dass hier besonders achtsam agiert werden sollte.⁸

Aber auch innerhalb einer Hierarchieebene können sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt auftreten.

Formen sexueller Belästigung (detaillierte Ausführungen siehe **Anlage 1**):

- unerwünschtes Berühren
- anzügliche Bemerkungen, Witze, Sprüche, Blicke
- aufdringliche sexualisierte Angebote
- Herumzeigen von pornografischem Bild- und Filmmaterial
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder körperlichen Handlungen
- Androhen von beruflichen/studiumsbezogenen Nachteilen oder in Aussicht gestellte Vorteile
- Mobbing und systematische Ausgrenzung^{9 10}

Immer gilt: Belästigung fängt da an, wo die Grenzen und das implizite oder explizite „Nein“ der anderen Person nicht respektiert werden. Im Rahmen eines bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses (Studierende und Lehrende/ Mitarbeitende und Führungskräfte) ist stets von einem „Nein“ auszugehen, weil die hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Betroffenen es gar nicht wagen, sich aktiv abzugrenzen.

Sexuelle Belästigung ist kein Missverständnis und hat auch nichts mit Überempfindlichkeiten zu tun, sondern ist ein Übergriff. Wenn mein Gegenüber sich von meinem Verhalten, meinen Witzen oder meinen E-Mails belästigt fühlt, höre ich selbstverständlich damit auf, ansonsten habe ich die Grenze zur sexuellen Belästigung überschritten.¹¹

5. Grenzen und Eindeutigkeiten

- ✓ Unerwünschtheit
- ✓ Erniedrigung und Abwertung
- ✓ Einseitigkeit
- ✓ Grenzüberschreitung
- ✓ Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- ✓ Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung¹²

Vor dem Hintergrund eines Abhängigkeitsverhältnisses gilt hier grundsätzlich die Vermutung der „Unerwünschtheit“ und „Einseitigkeit“. Ein Einverständnis zu einem Flirt oder sexuellen Handlungen,

⁸ Vgl. Pädagogische Hochschule Heidelberg- University of Education: Ein Handlungsleitfaden – Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt (Stand Mai 2021), S. 5.

⁹ Vgl. [Stärker als Gewalt: SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ: FORMEN UND DEFINITIONEN \(staerker-als-gewalt.de\)](#) (Stand 19.07.2021)

¹⁰ Vgl. Pädagogische Hochschule Heidelberg- University of Education: Ein Handlungsleitfaden – Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt (Stand Mai 2021), S. 6.

¹¹ Ebd., S. 6.

¹² s. [Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#), S. 7 (Zugriff: 27.01.2022)

etc. ist von allen beteiligten Personen, insbesondere von der abhängigen Person, Voraussetzung und eindeutig zu formulieren.¹³

6. Handlungsempfehlungen

- **Einholen sozialer Unterstützung:** Bei sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt kann als betroffene Person oder Zeug:in vor allem soziale Unterstützung ein zentraler Faktor sein. Ab- und Rücksprachen mit Kolleg:innen oder Kommiliton:innen können bestärkend sein, um Klarheit zu schaffen, weitere gefährdende Situationen zu vermeiden und Mut zur Beschwerde zu entwickeln.
Auch das Einschalten von Leitungsebenen und verantwortlichen Personen, kann eine Möglichkeit sein. Hier ist ein vertrauensvolles Verhältnis ebenfalls von wesentlicher Bedeutung.
Des Weiteren haben Betroffene die Möglichkeit, sich an interne Anlaufstellen (**siehe unter 7.1**) zu wenden. Alle internen Anlaufstellen behandeln das Gespräch grundsätzlich vertraulich.
Vorfälle werden in einer anonymisierten Datei gezählt.
- **Verbale, physische, räumliche Grenzziehung:** Eine weitere wichtige Strategie in der Reaktion auf sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt sind verbale deutliche Grenzziehungen und physisches Wehren, aber auch das Beenden grenzüberschreitender Situationen durch räumliche Distanzierung.

7. Interne Anlaufstellen

Um Sie bei den Handlungsempfehlungen in Fällen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu unterstützen, bietet die SRH Hochschule Heidelberg folgende Anlaufstelle:

Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt:

- a. Brigitte Braun brigitte.braun@srh.de 06221-6799-933
- b. Alexander Koob alexander.koob@srh.de, 06221-6799-233

Weitere interne Anlaufstellen:

1. Ansprechpersonen bei allen Themen rund um Diversity:
 - a. Angelika Pröll angelika.proell@srh.de, 06221-6799-882
 - b. Birte Rehm birte.rehm@srh.de, 06221-6799-864
2. Betriebsrat (nur für Mitarbeitende): betriebsrat.hshd@srh.de

¹³ s. Rona Torenz: Ja heißt Ja? (2019) ([Schmetterling Verlag: Ja heißt Ja?. \(schmetterling-verlag.de\)](https://www.schmetterling-verlag.de)) (Zugriff: 21.03.2022): „Feministinnen kämpfen seit den 1970er Jahren unter dem Motto «Nein heißt Nein» für sexuelle Selbstbestimmung und gegen «Gewalt gegen Frauen». Es geht dabei um nichts Geringeres als die Anerkennung von Frauen als (vollwertige) sexuelle Subjekte: Die politische Losung «Nein heißt Nein» verlangt, das «Nein» von Frauen ernst zu nehmen. Aus der Erkenntnis heraus, dass es nicht immer allen gleich möglich ist, «Nein» zu sagen, ist die feministische Forderung nach «Ja heißt Ja» entstanden. Nur weil kein «Nein» formuliert wurde, ist Sex demnach noch nicht als einvernehmlich zu betrachten. Vielmehr ist die ausdrückliche Zustimmung aller Beteiligten notwendig. Damit soll gleichzeitig die Verantwortung für sexuelle Gewalt verlagert werden: Weg von jenen, die nicht (klar genug) «Nein» sagen hin zu jenen, die nicht das nötige «Ja» abwarten.“

8. Externe Beratungsstellen

- **Frauennotruf HD, Bergheimer Straße 135, 69115 Heidelberg**
Tel., 06221 183643, Beratungszeiten: Mo., Mi., Fr. 10-12 Uhr und Di., Do. 14-16 Uhr
info@frauennotruf-heidelberg.de
www.frauennotruf-heidelberg.de
- **Männer Notruf Heidelberg:**
Tel., 06221 6516767
info@fairmann.org
- **Hilfetelefon: Gewalt gegen Frauen:** Tel., 08000116 016 (kostenlose Hotline, 24h besetzt)
- **Fragentelefon: Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** Tel., 030 / 18 5551855 !
www.antidiskriminierungsstelle.de
- **Fragentelefon: Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** 030 / 18 5551865 !
- **Opfertelefon bundesweit:** Tel., 116006
- **Telefonseelsorge bundesweit, 24h besetzt**
Tel.: 00800 1 11 01 11 (evangelisch)
Tel.: 0800 1 11 02 22 (katholisch)
www.telefonseelsorge.de
- **Polizeirevier Heidelberg/Wieblingen:** Tel., 06221 830740
- **Sicheres Heidelberg – SicherHEid e.V:** Tel., 06221 618161
- **Amt für Chancengleichheit Heidelberg:** heidelberg.de - [Amt für Chancengleichheit](http://www.amt-fuer-chancengleichheit.de)
- **Gewaltambulanz des Universitätsklinikums Heidelberg:** +49 152 54648393
[Universitätsklinikum Heidelberg: Gewaltambulanz \(uni-heidelberg.de\)](http://www.uni-heidelberg.de)
Kriminalprävention Rhein-Neckar: <https://www.praevention-rhein-neckar.de/>

9. Ihre Impulse sind willkommen

Wir möchten uns stetig verbessern! Wenn Sie Verbesserungsvorschläge oder Ideen haben, können Sie diese gerne jederzeit an eine der internen Anlaufstellen der SRH Hochschule Heidelberg adressieren. Vielen Dank!

Heidelberg, den 13.10.2022

Anlage 1

Detaillierte Ausführungen zu den Formen sexueller Belästigung

Diese Auflistung von Praxisbeispielen für sexualisierte Belästigung soll die Einordnung von Handlungen erleichtern:

- unerwünschtes Berühren: z.B. das scheinbar versehentliche Berühren an Po oder Brust beim Vorbeigehen. Aber auch das Zunahetreten in einem Gespräch kann eine Übergriffigkeit darstellen.
- anzügliche Bemerkungen, Witze, Sprüche, Blicke: sexistische Sprüche oder unangemessene, Kommentare/Komplimente zu Aussehen und Figur, anzüglisches Anstarren, Nachpfeifen
- aufdringliche sexualisierte Angebote
- Herumzeigen von pornografischem Bild- und Filmmaterial: z.B. Aufhängen von sexistischen, obszönen oder pornografischen Bildern am Arbeitsplatz, in Gemeinschaftsbereichen oder Lehr- und Lernräumen
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder körperlichen Handlungen: z.B. „Komm, setz dich doch mal auf meinen Schoß“ oder „Ich bin so verspannt, kannst du mir den Nacken massieren?“
- Androhen von beruflichen/studiumsbezogenen Nachteilen oder in Aussicht gestellte Vorteile: „Meine Führungskraft/mein:e Professor:in schreibt mir privat und will sich mit mir treffen“ – eine Situation, die Arbeitnehmer:innen und Student:innen in eine schwierige Situation bringen kann. Zu groß ist die Angst bei vielen vor den Folgen, wenn sie den Kontaktversuch zurückweisen. Geht die sexuelle Belästigung von einer Führungskraft aus, kann sie beispielsweise mit beruflichen Nachteilen drohen, wenn die betreffende Person nicht auf sexuelle Avancen oder Einladungen eingeht. Auf der anderen Seite können bessere Erfolgs- und Karrierechancen in Aussicht gestellt werden, wenn die betreffende Person sich auf eine Beziehung einlässt. Es können sich umgekehrt aber auch durch das Anbieten bestimmter Gefälligkeiten bessere Chancen erhofft werden.
- Mobbing und systematische Ausgrenzung: Mobbing im Unternehmen ist ebenso wie sexuelle Belästigung eine Form von Gewalt. Die Rechtsprechung definiert Mobbing als systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Menschen. Auch Sexismus kann am Arbeitsplatz Teil von Mobbing sein. Zum Beispiel, wenn Arbeitnehmer:innen eine Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz erleben: Mit Sprüchen wie „Schätzchen, lass das mal den Profi machen“ oder der systematischen Ausgrenzung von Frauen bei wichtigen Projekten.^{14 15}

¹⁴ Vgl. [Stärker als Gewalt: SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ: FORMEN UND DEFINITIONEN \(staerker-als-gewalt.de\)](https://www.staerker-als-gewalt.de) (Zugriff: 19.07.2021)

¹⁵ Vgl. Pädagogische Hochschule Heidelberg- University of Education: Ein Handlungsleitfaden – Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt (Stand Mai 2021), S. 6.