

## **Satzung zum Schutz von Studierenden und Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg**

Aufgrund von § 4 Abs. 9 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 13. März 2018 (GBl. S. 85) hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Heidelberg am 29.04.2020 gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes nachfolgende Satzung beschlossen:

### **§ 1 Präambel**

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte. Sie stellen darüber hinaus, aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung, eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

Alle Hochschulmitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass es nicht zu sexualisierter Belästigung und Gewalt kommt, sie ggf. unterbunden und auf jeden Fall als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Mitglieder und Angehörigen vor jeglicher Form von sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Gleichzeitig muss gewährleistet sein, dass beschuldigte Personen die Chance zur Verteidigung in einem fairen Verfahren erhalten. Mit der vorliegenden Richtlinie kommt die Hochschule ihrer Verpflichtung nach, Regelungen zum weiteren Verfahren in solchen Fällen zu treffen (§ 4 Abs. 9 LHG).

### **§ 2 Geltungsbereich**

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Sie konkretisiert damit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in der Fassung vom 03. April 2013 und trifft inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis (insbesondere Studierende, Promovierende, Habilitierende, abgeordnete Lehrkräfte, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen und Lehrbeauftragte).

### **§ 3 Definition und Formen sexualisierter Belästigung und Gewalt**

- (1) Als Formen sexualisierter Belästigung und Gewalt gelten alle Handlungs- und Verhaltensweisen, die nach allgemeinem Verständnis dazu geeignet sind, eine Person sexuell herabzuwürdigen, zu beleidigen oder zu nötigen.
- (2) Als sexualisierte **Belästigung** werden auch diejenigen Handlungs- und Verhaltensweisen verstanden, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden.
- (3) Sexualisierte Belästigung nach dieser Richtlinie sind verbale und/oder körperliche Übergriffe auf die Person.  
Hierunter fallen beispielsweise:
  - Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch

- Unerwünschte Komplimente, Einladungen oder Kontaktaufnahmen mit sexualisiertem Hintergrund etc.
- Entwürdigende Bemerkungen über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexualisiertem Bezug
- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Unerwünschte Berührungen oder andere körperliche Übergriffe
- Unerwünschte Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten

(4) Unter den Begriff „sexualisierte **Gewalt**“ fallen sexualisierte Nötigung und Vergewaltigung.

(5) 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 Vorgehen bei Fällen sexualisierter Belästigung und/oder sexualisierter Gewalt**

- (1) Personen, die Hinweise auf Vorfälle sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt erhalten, sind verpflichtet, diesen Hinweisen nachzugehen und bei Vorliegen eines begründeten Verdachts im Einvernehmen mit der betroffenen Person geeignete Maßnahmen zur Klärung und ggf. Verhinderung zu ergreifen oder, soweit sie sich selbst dazu nicht in der Lage sehen, die Hinweise an eine geeignete Stelle gem. Abs. 2 innerhalb der Hochschule zu melden.
- (2) Von sexualisierter Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben der Ansprechpartnerin/dem Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung gem. § 4 Abs. 9 LHG, der Gleichstellungsbeauftragten oder der Beauftragten für Chancengleichheit, den Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder dem Personalrat z.B. auch die/der jeweilige Vorgesetzte oder Kolleginnen/Kollegen sein.
- (3) Das Recht der betroffenen Person, sexualisiert belästigendes Verhalten ohne Beteiligung von Hochschulinstanzen, allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.
- (4) Die betroffene Person muss fundiert darlegen, welche Tatsachen als sexualisierte Belästigung oder sexualisierter Gewalt wahrgenommen wurden. Erweist sich (ggf. nach weiterer Sachverhaltsklärung) der Verdacht als hinreichend begründet, werden Maßnahmen i.S. dieser Richtlinie getroffen, sofern die betroffene Person mit diesen Maßnahmen sowie dem weiteren Verfahren einverstanden ist. Die betroffene Person wird darauf hingewiesen, dass ohne dieses Einverständnis das Verfahren nicht weiter betrieben werden kann.
- (5) Das Einverständnis der betroffenen Person gem. Absatz 4 Satz 2 Halbsatz 2 ist nicht erforderlich in schwerwiegenden Fällen, vor allem, wenn der begründete Verdacht einer Straftat oder die Besorgnis besteht, dass weitere Personen gefährdet sind. In diesen Fällen sind Personen gem. Abs. 1 und 2, die von dem Sachverhalt Kenntnis haben, verpflichtet, den Vorfall der Hochschulleitung zu melden und damit das formelle Verfahren gem. § 7 einzuleiten. Die betroffene Person soll, soweit möglich, jedoch vorher informiert werden; ihr wird ein geeigneter Schutz zugesichert.
- (6) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Person dürfen nicht öffentlich oder hochschulöffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität sowohl der/des Betroffenen als auch der beschuldigten Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- und Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Der Name der betroffenen Person darf der

beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn die betroffene Person hiermit einverstanden ist.

Falls die betroffene Person mit der Preisgabe ihrer Identität nicht einverstanden ist, dies aber für die von der betroffenen Person gewünschte Sachverhaltsaufklärung oder für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung durch die beschuldigte Person unabdingbar ist, wird das Verfahren nicht weitergeführt.

Alle Beteiligten sind insoweit zur Verschwiegenheit verpflichtet.

- (7) Je nach Schwere des Vorfalls sowie der Wiederholungsgefahr kommen nach Absprache mit der betroffenen Person Maßnahmen im informellen Verfahren (§ 6) oder im formellen Verfahren (§ 7) in Betracht. Die betroffene Person kann das Verfahren jederzeit beenden.
- (8) Der betroffenen Person und ihren Vertrauenspersonen dürfen durch die Meldung und Verfolgung von Fällen sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt keine persönlichen und beruflichen Nachteile seitens der Hochschule entstehen. Dies gilt auch dann, wenn sich im Laufe des Verfahrens Verdachtsfälle nicht bestätigen oder nicht nachweisen lassen. Etwas Anderes gilt nur bei vorsätzlichen Falschangaben.
- (9) Der Verlauf des informellen und des formellen Verfahrens wird in einer Sachverhaltsakte (elektronisch oder in Papier) dokumentiert. Es wird in jedem Fall eine Abschlussnotiz gefertigt, in der die wesentlichen Ergebnisse der Sachverhaltsaufklärung und ggf. die Maßnahmen festgehalten werden. Die Sachverhaltsakte wird im informellen Verfahren bei der Vertrauensperson gem. § 4 Abs. 2, im formellen Verfahren bei der Personalabteilung geführt. Die Sachverhaltsakte wird nach Ablauf von fünf Jahren vernichtet bzw. gelöscht, sofern innerhalb der fünf Jahre keine weiteren Vorfälle oder der Verdacht solcher Vorfälle aktenkundig werden.
- (10) Die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung gem. § 4 Abs. 9 LHG berichtet der Hochschulleitung einmal pro Jahr über die Anzahl der aufgetretenen Fälle sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt.

## **§ 5 Rechte der beschuldigten Person**

- (1) Vor der Umsetzung von Maßnahmen i.S. dieser Richtlinie erhält die beschuldigte Person Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wird auf Wunsch der beschuldigten Person in die Sachverhaltsakte aufgenommen.
- (2) Die beschuldigte Person hat das Recht, sich zur Unterstützung im informellen oder formellen Verfahren an eine Person ihres Vertrauens zu wenden.

## **§ 6 Informelles Verfahren**

- (1) In Fällen sexualisierter **Belästigung** wird auf Wunsch der betroffenen Person ein informelles Verfahren durchgeführt.
- (2) Das informelle Verfahren dient dazu, Fälle sexualisierter Belästigung aufzuklären, ggf. umgehend abzustellen und eine weitgehende Anonymität aller Beteiligten zu wahren.
- (3) Maßnahmen im Rahmen des informellen Verfahrens können z.B. sein:
  - Persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person.

- Persönliches Gespräch einer Person aus der Gruppe der unter § 4 Abs. 2 genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Die betroffene Person muss dabei nicht anwesend sein.
- Anschreiben der/des Betroffenen oder einer Person ihres/seines Vertrauens an die beschuldigte Person.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Zivil-, straf- und/oder dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen bleiben vorbehalten.

- (4) Die betroffene Person hat das Recht, sich im Rahmen des informellen Verfahrens durch eine Person gem. § 4 Abs. 2 vertreten zu lassen.
- (5) Sofern die sexualisierte Belästigung nach Abschluss des informellen Verfahrens andauert, ist nach Absprache mit der betroffenen Person ein formelles Verfahren einzuleiten.

### **§ 7 Formelles Verfahren**

- (1) In Fällen sexualisierter **Gewalt**, in Fällen sexualisierter Belästigung, die sich durch das informelle Verfahren nicht abstellen lassen, oder in Fällen, in denen die betroffene Person kein informelles Verfahren wünscht, kann ein formelles Verfahren eröffnet werden.
- (2) Zur Eröffnung eines formellen Verfahrens wendet sich die betroffene Person oder die Vertrauensperson i.S. § 4 Abs. 2 in Absprache mit der betroffenen Person an die Hochschulleitung.
- (3) Das formelle Verfahren wird von der Hochschulleitung geführt. Die Hochschulleitung kann eine interne oder externe Person mit der Verfahrensführung beauftragen.
- (4) Bei Eröffnung eines formellen Verfahrens werden umgehend und unabhängig von weiteren Maßnahmen vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchgeführt, wenn diese es wünscht. Die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner nach § 4 Abs. 9 LHG ist frühestmöglich zu informieren, es sei denn die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen.
- (5) Die Hochschulleitung oder die von ihr beauftragte Person ermittelt den Sachverhalt des angezeigten Vorfalls. Sie hört sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person an.
- (6) Die Pädagogische Hochschule bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, der betroffenen Person psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

### **§ 8 Maßnahmen und Sanktionen im Rahmen des formellen Verfahrens**

- (1) Die Hochschulleitung ergreift - je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person - die geeigneten Maßnahmen, um die sexualisierte Belästigung oder die sexualisierte Gewalt abzustellen und weiteren derartigen Vorfällen präventiv entgegenzuwirken.
- (2) Solche Maßnahmen können neben zivil-, straf- und/oder dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen z.B. sein:
  - Persönliches Gespräch der Hochschulleitung oder der von ihr beauftragten Person mit der beschuldigten Person

- Anschreiben der Hochschulleitung an die beschuldigte Person mit der Aufforderung, die gerügte Verhaltensweise umgehend abzustellen
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- Bei Studierenden: Ausschluss von einer Lehrveranstaltung, Exmatrikulation
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Bei Externen: Mitteilung des Vorfalls an den/die jeweilige/n Arbeitgeber/in

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

(3) Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

### **§ 9 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Heidelberg, den 29.04.2020

gez. Prof. Dr. Hans-Werner Huneke  
Rektor