

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
I. Definition	2
II. Leitlinien für Betroffene und Dritte	3
III. Gesetzesüberblick	9

Vorwort

Liebe Mitglieder und Angehörige des KIT,

ein vertrauensvolles und wertschätzendes Miteinander und eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre ist für alle am KIT Tätigen und Studierenden ein selbstverständliches und unverzichtbares Anliegen und Leitmotiv. Wir am KIT legen besonderen Wert darauf, dass die persönliche Integrität und Würde aller Angehörigen und Mitglieder des KIT respektiert werden und fördern die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen in Forschung, Studium und Lehre, Innovation und Administration. Jede Person, die am KIT studiert oder arbeitet, hat das Recht darauf, dies frei von jeglicher Diskriminierung und Belästigung zu tun.

Das KIT duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung überschreitet Grenzen und verletzt die Würde, das Persönlichkeitsrecht und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung der/des Betroffenen. Sexuelle Belästigungen erzeugen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das die Arbeitsfreude und -fähigkeit bis hin zur Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.

Dieser Leitfaden dient der Aufklärung und Sensibilisierung. Er soll dabei helfen, das Bewusstsein aller dafür zu schärfen, dass ein jeder/eine jede die Verantwortung dafür trägt, sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung in unserer Einrichtung nicht zu tolerieren, sondern vielmehr als Rechtsverletzung zu betrachten und abzustellen. Darüber hinaus soll er zum einen vor allem Betroffenen konkrete Hilfestellungen bieten, zum andern aber auch Kommilitoninnen und Kommilitonen, Kolleginnen und Kollegen von Betroffenen sowie insbesondere Führungskräften ein Konzept an die Hand geben, mit dem sie bei Kenntnis von sexueller Belästigung einschreiten können.

I. Definition

Sexuelle Belästigung hat immer eine persönliche Bewertung und Deutung zum Inhalt, es gibt hierzu aber klare Definitionen.

In der gesetzlichen Definition in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die hier zugrunde gelegt wird, heißt es hierzu:

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen 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.

Sexuelle Belästigung kann sich in vielerlei Hinsicht äußern. Sie kann sowohl verbaler als auch körperlicher Art sein. Kennzeichnend ist, dass sie gegen den Willen der einzelnen betroffenen Personen vollzogen wird und für diese entwürdigend ist. Dabei ist ein vorsätzliches Verhalten der agierenden Person nicht erforderlich.

Sexuelle Belästigung kann z.B. sein:

- anzügliche Bemerkungen oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben,
- das Zeigen, sichtbare Anbringen oder Liegenlassen aber auch Verteilen (z.B. per E-Mail) sexistischer und pornographischer Darstellungen, z.B. Kalender, Bildschirmschoner....,
- Belästigung mittels Telefon, Brief, E-Mail, SMS mit sexuellen Anspielungen,
- provozierende, sexuell herabwürdigende Gesten und/oder Blicke,
- unerwünschte Annäherungsversuche und Körperkontakt, z.B. zufälliges Berühren beim aneinander Vorbeigehen, dicht hinter der Person stehen....,
- unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellen Handlungen; das Versprechen beruflicher oder akademischer Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, Androhung beruflicher oder akademischer Nachteile bei Verweigerung sexuellen Verhaltens....

Die persönliche Wahrnehmung und persönlichen Toleranzgrenzen sind unterschiedlich. Jede betroffene Person entscheidet für sich, welches Verhalten sie im Einzelfall akzeptiert. Ob und inwieweit sich eine Person sexuell belästigt fühlt, hängt ausschließlich von deren Empfindungen ab.

II. Leitlinien für Betroffene und Dritte

Sexuelle Belästigung jeglicher Art am KIT ist unzulässig und wird nicht geduldet.

Für Betroffene einer sexuellen Belästigung ist es zuvörderst wichtig, die eigenen Befindlichkeiten ernst zu nehmen und selbst die Grenzen und die weitere Reaktion zu bestimmen. Die nun im Folgenden beschriebenen Wege sollen Möglichkeiten und Strategien aufzeigen, an einer eingetretenen Situation der Belästigung etwas zu ändern.

1. Informelle Handlungsmöglichkeiten für den/die Betroffene/n

Eine geläufige Strategie für eine/n Betroffenen/n ist die defensive Gegenwehr. Diese kann sich durch ein „Nichts-Tun“, wie dem Ignorieren, der Meidung oder dem scherzhaften Umgang mit der agierenden Person als Reaktion auf die Belästigung äußern. Doch solch ein passives Verhalten ist selten erfolgreich und eine weitaus größere Chance, die Belästigung zu unterbinden, besteht in einer aktiven Reaktion.

Diese kann schon darin bestehen, die eigene Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und damit zu zeigen, dass das Verhalten des/der Anderen nicht gewünscht ist. Das kann z.B. durch klare Worte -am besten unter Zeugen- wie „Lassen Sie das/Lass das“ oder „Stopp“ erfolgen. Dies kann im Gespräch geschehen und/oder schriftlich. Dabei sollte die Anschuldigung der Belästigung möglichst sachlich formuliert werden aber auch angekündigt werden, dass die in Fällen sexueller Belästigung zuständige Ansprechperson oder der/die Vorgesetzte informiert wird oder bei Wiederholung weitere Schritte gegangen werden. Selbstverständlich kann/können die in Fällen sexueller Belästigung zuständige Ansprechpersonen und/oder der/die Vorgesetzte auch ohne eine Ankündigung informiert werden. Der Vorfall sollte sodann am besten schriftlich in Notizen festgehalten werden, damit dieser möglichst genau nachzuvollziehen ist. Dabei sollte das „wann, wo, wie und durch wen“ dokumentiert werden sowie die Namen möglicher Zeugen/Zeuginnen. Sollten Beweise wie E-Mails oder Ähnliches vorhanden sein, sollten diese unbedingt aufbewahrt werden. Gleiches gilt für ggfs. versandte Briefe an die agierende Person.

Darüber hinaus ist es immer hilfreich, ein Gespräch mit einer Vertrauensperson zu suchen. Dies können der/die Ehepartner/in, Lebenspartner/in, Verwandte oder ein/e Freund/in sein. In Betracht kommen aber auch Kommilitonen/Kommilitoninnen oder Kollegen/Kolleginnen. Es ist nicht auszuschließen, dass es sich bei der Belästigung um keinen Einzelfall handelt und gerade deswegen kann ein Gespräch mit dem letztgenannten Personenkreis weitere Vorfälle zu Tage treten lassen, die bis dahin vielleicht verborgen waren.

2. Handlungsmöglichkeiten Dritter

Als Zeuge/Zeugin einer sexuellen Belästigung sollte auf keinen Fall geschwiegen oder weggesehen werden. Es empfiehlt sich zunächst, dem/der Betroffenen Unterstützung sowohl in emotionaler als auch in praktischer Hinsicht anzubieten, z.B. durch unmittelbares Ansprechen des/der Agierenden im konkreten Fall, das Anbieten einer Begleitung zu Unterredungen oder Gesprächsterminen. Dem/der Betroffenen kann darüber hinaus Mut gemacht werden, sich nicht alles gefallen zu lassen und ihm/ihr angeboten werden, als Zeuge/Zeugin zur Verfügung zu stehen.

Vorgesetzte müssen bei konkreten Anhaltspunkten für das Auftreten sexueller Belästigung diesen nachgehen und unmittelbar handeln (s. 3. b)).

Unbeschadet dieser Möglichkeiten ist es je nach Form und Schwere der Belästigung möglich, rechtliche Schritte gegen die agierende Person, z.B. in Form einer Strafanzeige, einzuleiten. Es ist aber zu empfehlen, sich vorher beraten zu lassen, z. B. bei der Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.

3. Verfahren am KIT

Das KIT hat für seine Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin¹ und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellt. Der/die Ansprechpartner/in ist nicht an Weisungen gebunden und darf Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse des/der Betroffenen nicht ohne dessen/deren Einverständnis an Dritte weitergeben oder sonst verwerten. Auch kann sich der/die Betroffene an die Compliance-Beauftragte wenden (auch anonym), wobei die Compliance-Beauftragte dann den Vorwürfen nachzugehen hat.

Die Studierenden und immatrikulierten Promovierenden können sich zudem an den/die Chancengleichheitsreferenten/in des AStA² wenden. Auch diese Stelle ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und darf nur mit Zustimmung der/des Betroffenen Informationen weitergeben. Daneben stehen auch der/die direkte/r Vorgesetzte/r, der Personalrat und Mitarbeiter/innen von PSE als Ansprechpersonen zur Verfügung, wobei diese von Amts wegen weitere Schritte einleiten können. Soweit arbeits-/dienst-/ und strafrechtliche Schritte ergriffen werden, wird von Seiten der KIT-Verantwortlichen der Kreis der Informierten so klein wie möglich gehalten. Selbstverständlich wird der/die Betroffene vor Einleitung entsprechender Maßnahmen informiert.

Der/die Betroffene darf nach einer sexuellen Belästigung hingegen zu keiner Zeit zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.

¹ Diese Funktion wird von den Chancengleichheitsbeauftragten https://www.chg.kit.edu/sexuelle_belaestigung.php wahrgenommen.

² <http://www.asta-kit.de/asta/referate/chancengleichheit>

a) Kontaktaufnahme mit dem/der Ansprechpartner/in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Es wird dringend empfohlen, zunächst ein Gespräch mit dem/der Ansprechpartner/in (Ansprechperson) für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu suchen.

Die internen und externen Ansprechpersonen/Ansprechstellen sind unter https://www.chg.kit.edu/sexuelle_belaestigung.php zu finden.

In dem vertraulichen Gespräch mit der Ansprechperson werden der Vorfall und die weitere Vorgehensweise besprochen. Je nach Wunsch der betroffenen Person und abhängig vom Vorwurf wird dieses Gespräch dokumentiert und es kommen, mit Unterstützung durch die Ansprechperson, folgende Möglichkeiten der Klärung in Betracht:

- Gespräch mit der auslösenden/agierenden Person und ggfs. weiteren Personen
- Brief an die auslösende/agierende Person
- Runder Tisch, z.B. Mediation und evtl. Einbindung weiterer Personen
- Einschaltung des/der direkten Vorgesetzten oder der nächsthöheren Leitungsebene mit ggfs. arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die auslösende/agierende Person

Als ein erster Schritt kann es sinnvoll sein, die agierende Person zu einem Gespräch mit der Ansprechperson, ggfs. im Beisein der/des Betroffenen, zu bitten oder aber einen Brief an die agierende Person zu schreiben und dieses Vorgehen und das Ergebnis zu dokumentieren. Mit beiden Optionen kann die Aufforderung verbunden werden, innerhalb einer gesetzten Frist Stellung zu nehmen, sich zu entschuldigen und die Belästigung einzustellen.

Wenn sich herausstellt, dass das Gespräch oder der Brief zu keinem Erfolg führt und es eventuell sogar zu einer Wiederholung der Belästigung kommt, kann als ein weiterer Schritt zur Klärung des Vorfalls im Einverständnis mit dem/der Betroffenen die Dienstleistungseinheit Personalservice (PSE) eingeschaltet werden, so insbesondere wenn personalrechtliche Schritte in Frage kommen und dies geprüft werden muss. Aber es kann auch ein „runder Tisch“ einberufen werden. Als Teilnehmer/innen dieses „runden Tisches“ kommen neben der/dem Betroffenen, der agierenden Person sowie der Ansprechperson, ein/e Vertreter/in von PSE, dem Personalrat und RECHT, im Falle von Studierenden die Chancengleichheitsreferentin des ASTA und ggfs. auch eine/ein externe/r Sachverständige/r oder eine Person des Vertrauens des/der Betroffenen und der agierenden Person in Betracht. Ziel des „runden Tisches“ ist es, in einem vermittelnden Gespräch den Vorfall aufzuklären und das weitere Vorgehen festzulegen. Dabei werden der im Raum stehende Vorwurf, die Stellungnahme der Beteiligten, das Gespräch am „runden Tisch“ und die darin getroffenen Vereinbarungen dokumentiert.

Kommt der „runde Tisch“ zu dem Ergebnis, dass weitergehender Handlungsbedarf besteht und arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Schritte eingeleitet werden müssen, informiert er über die Ansprechperson den/die direkte/n Vorgesetzte/n oder, im Fall dass diese/r die auslösende/agierende Person ist, die nächsthöhere Leitungsebene unter Übermittlung der vorliegenden Dokumentation und einer Empfehlung hinsichtlich des weiteren Vorgehens über den Vorfall. Gleiches gilt, wenn die auslösende/agierende Person ihr belästigendes Verhalten nach Durchführung des „runden Tisches“ nicht einstellt bzw. sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen hält.

Der/die direkte Vorgesetzte bzw. die nächsthöhere Leitungsebene prüft den Vorfall nach Aktenlage und Empfehlung des „runden Tisches“, hört den/die Betroffene, die agierende Person und ggfs. weitere Personen in einem formal protokollierten Gespräch, möglichst unter Beteiligung von PSE, nochmals an .

b) Kontaktaufnahme mit Vorgesetzten/Leitungsebene

Der/dem Betroffenen steht es frei, sich jederzeit an den/die direkten Vorgesetzte/n oder eine andere Person der Leitungsebene zu wenden. Diese haben die arbeitsrechtliche Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitglieder und Angehörigen des KIT vor sexueller Belästigung zu schützen, konkreten Anhaltspunkten für das Auftreten sexueller Belästigung nachzugehen und zu handeln. Dies bedeutet, dass eine Beschwerde zu prüfen und für geeignete Maßnahmen zu sorgen ist, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung sofort zu unterbinden. Die Beschwerde darf, unabhängig davon, ob sie zu weiteren Maßnahmen führt, nicht zur Benachteiligung der betroffenen Person führen. In arbeitsrechtlich relevanten Fällen ist PSE zu informieren und zu beteiligen.

Als mögliche, von PSE bzw. für die Maßnahmen gegen Studierende zuständige Stelle zu entscheidende Maßnahmen gegen die belästigende Person können getroffen werden:

Im Falle eines/einer Tarifbeschäftigten:

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Im Falle eines/einer Beamten/Beamtin:

- Durchführung eines Disziplinarverfahrens
- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzung
- Umsetzung

- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt (Dienstgradherabsetzung)
- Abordnung
- Entfernung aus dem Dienst
- Kürzung/Aberkennung des Ruhegehalts

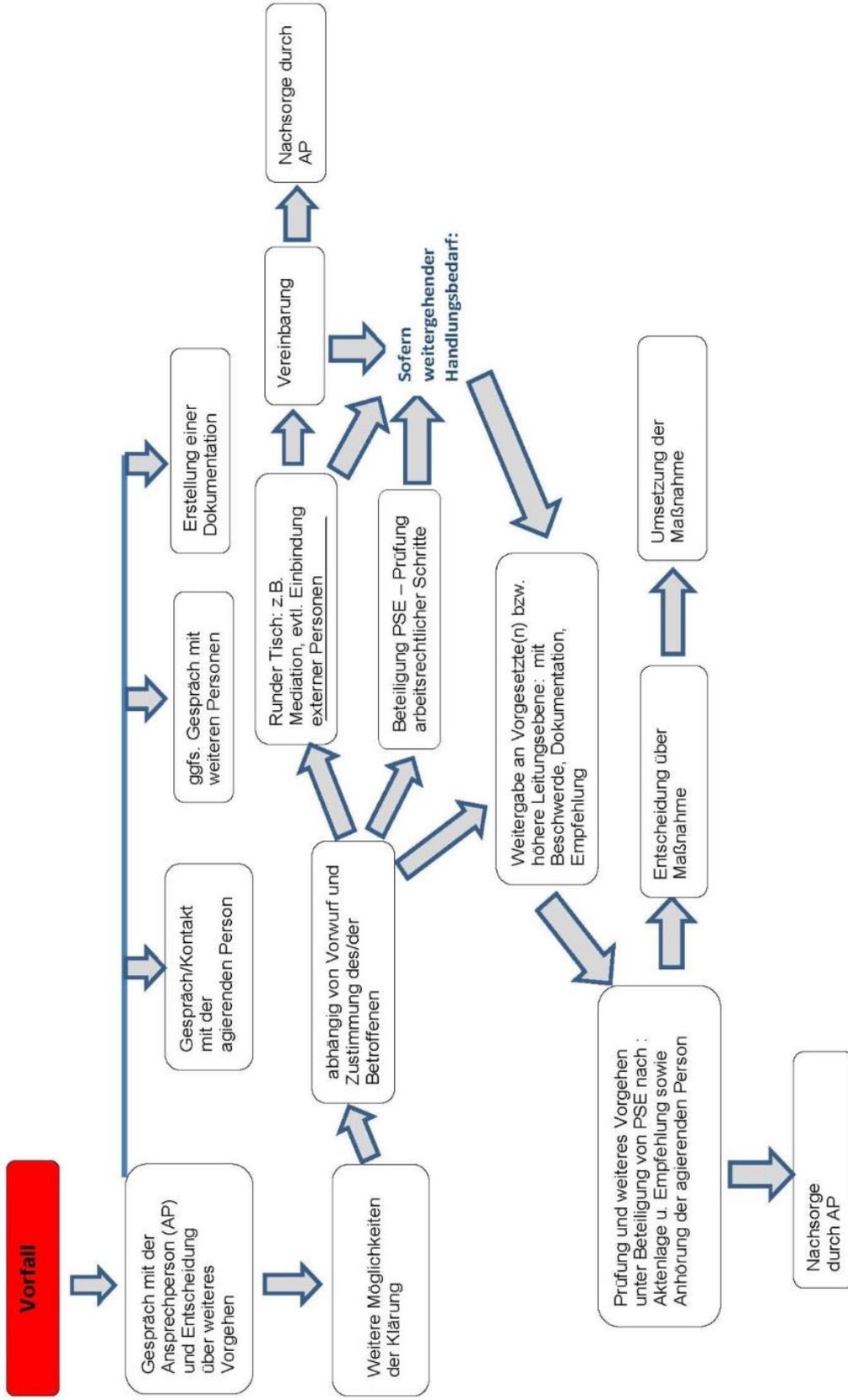
Im Falle eines/einer Studierenden

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Exmatrikulation und Festsetzung einer Frist von bis zu zwei Jahren, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an einer Hochschule ausgeschlossen ist.

In schweren Fällen stellt die Dienststelle Strafanzeige gegen die belästigende Person. Selbstverständlich wird der/die Betroffene vor Schritten, die zu einem staatsanwaltschaftlichen oder gerichtlichen Verfahren führen können, in dem dann der/die Betroffene als Zeuge/Zeugin auszusagen hätte, vorher angehört und informiert.

Wenn der/die direkte Vorgesetzte/Leitungsebene in einem unzweifelhaften Fall von sexueller Belästigung trotz Unterrichtung untätig bleibt oder nur unzureichende Maßnahmen trifft, kann der/die Betroffene zu seinem/ihrer eigenen Schutz seiner/ihrer Arbeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge fernbleiben. Voraussetzung hierfür ist aber, dass der/dem Betroffenen wegen Wiederholungsgefahr oder aber der Schwere der Tat nicht zumutbar ist, am selben Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Von dieser Absicht ist der/die Vorgesetzte rechtzeitig zu informieren. Vor einer solchen Entscheidung sollte unbedingt PSE konsultiert werden.

Verfahrensschema zu II. 3. a)



III. Gesetzesüberblick

- Grundgesetz (GG): Art. 1 und 2
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 1 - § 3, §§ 12 - 14, § 22
- Baden-Württembergisches Landeshochschulgesetz (LHG): §§ 4, 62
- Strafgesetzbuch (StGB): § 185, § 238
- Gewaltschutzgesetz (GewSchG): § 1