

Gegen sexuelle Belästigung und Stalking

Ein Handlungsleitfaden



UNI
FREIBURG

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Rektorat
Fahnenbergplatz
79085 Freiburg
www.uni-freiburg.de



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Sexuelle Belästigung	6
Stalking	7
Leitlinien für Betroffene	9
Handlungsschema	12
Maßnahmen und Konsequenzen	14
Gesetze	16
Danksagung	21
Universitäre Ansprechstellen	22
Externe Beratungsstellen	23

Impressum

Herausgeber:
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
vertreten durch den Rektor / die Rektorin
Fahnenbergplatz
79085 Freiburg im Breisgau

Verantwortlich für den Inhalt:
Die Gleichstellungsbeauftragte
Die Beauftragte für Chancengleichheit

Stand: Juni 2012

Auflage: 200

Vorwort

An der Universität Freiburg sind sexuelle Belästigung und Stalking wie an jeder anderen großen Organisation leider Realität. Doch die Universität stellt sich diesem Missstand offensiv entgegen. Zum Schutz der Betroffenen schöpft sie alle gesetzlich zulässigen Maßnahmen aus und setzt die rechtlich gebotenen Sanktionen um. Mit aller Deutlichkeit sei darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigung und Stalking verboten sind. Sie werden an der Universität Freiburg nicht geduldet.

Indem sexuelle Belästigung und Stalking benannt werden, werden sie sichtbar. Bereits dieses Sichtbar-Machen kann entsprechenden Handlungen entgegenwirken. Vor diesem Hintergrund ist dieser Handlungsleitfaden „Gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ erarbeitet worden. Ziel ist es, betroffenen Personen konkrete Hilfe zu bieten und Führungskräften ein Konzept an die Hand zu geben, mit dem sie bei Kenntnis von sexueller Belästigung oder Stalking einschreiten und damit ihrer Fürsorgepflicht nachkommen können. Darüber hinaus wird belästigenden Personen aufgezeigt, dass ihre Handlungen an der Universität nicht toleriert werden und ernst zu nehmende Konsequenzen haben.

Im Handlungsleitfaden werden Begrifflichkeiten definiert und Handlungsvorschläge wie auch Beschwerdewege beschrieben. Maßnahmen und Konsequenzen bei sexueller Belästigung oder Stalking werden dargelegt. Mit gezielten Schulungen sensibilisiert die Universität ihre Führungskräfte und Beschäftigten für diese Problematik und wird über diesen Leitfaden hinaus präventiv tätig.

Die Universität Freiburg legt Wert darauf, dass die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Mitglieder respektiert wird. Jede Person, die an der Universität Freiburg studiert oder arbeitet, hat das Recht, dies ohne Einschüchterung, Diskriminierung und Belästigung zu tun.



Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer
Rektor der Albert-Ludwigs-Universität

Dr. Matthias Schenek
Kanzler der Albert-Ludwigs-Universität

Dr. Ina Sieckmann-Bock
Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität

Katharina Klaas
Beauftragte für Chancengleichheit an der Albert-Ludwigs-Universität

Sexuelle Belästigung

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3, Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung, bei der „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“.

Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

- unerwünschtes Berühren, Betatscheln, Befingern
- anzügliche und ehrverletzende Bemerkungen
- obszöne Witze und Sprüche, die demütigend wirken
- aufdringliche sexuelle Angebote
- das Aufhängen und Herumzeigen von Fotos oder Zeichnungen mit wenig oder gar nicht bekleideten Personen oder sexuellem Inhalt
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen

Besonders verwerflich und schwerwiegend ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird, indem persönliche oder berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden sind sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt. Unter sexueller Diskriminierung wird die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, zum Beispiel die Benachteiligung männlicher Bewerber für Arbeitsstellen, die typischerweise von Frauen besetzt sind, oder umgekehrt, verstanden. Als sexuelle Gewalt werden Handlungen wie tätliche Bedrohung, Nötigung und Vergewaltigung bezeichnet. Sexuelle Gewalt ist strafrechtlich relevant.

Stalking

Das geltende Strafgesetzbuch (StGB) legt in § 238 Abs. 1 fest, dass unbefugte, beharrliche Nachstellung (Stalking) ein Straftatbestand ist und mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet wird. Des Weiteren wird in den Absätzen 1 bis 5 definiert, worin die unbefugte Nachstellung besteht: 1. Aufsuchen räumlicher Nähe, 2. Herstellung von Kontakt, indem Telekommunikations- oder sonstige Kommunikationsmittel verwendet werden, 3. Aufgeben von Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten, 4. Drohung der Verletzung von Leben, der körperlichen Versehrtheit, Gesundheit oder Freiheit und 5. Vornahme einer anderen vergleichbaren Handlung.

Beispiele für Stalking sind:

- unerwünschte Telefonanrufe
- Hinterlassen von Mitteilungen übers Internet, per E-Mail, Mobiltelefon oder auf dem Anrufbeantworter
- Überwachung oder Beobachtung einer bestimmten Person
- unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy)
- demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Hörsaal, im Seminarraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Universität
- Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche
- unerwünschte Geschenke oder Bestellung von Warensendungen

Den Begriff Stalking gibt es in dieser Form nicht in der deutschen Rechtsprache, stattdessen wird der Begriff Nachstellung benutzt. Stalking bedeutet im Englischen Anpörschen, Anschleichen oder Belauern. In diesem Sinne wird das Opfer gegen seinen Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt. Die Betroffenen werden in ihrer Lebensqualität stark eingeschränkt, nicht selten werden sie krank. Sie haben Angst, fühlen sich hilflos, sind verzweifelt oder werden verstärkt misstrauisch.

Daher ist Stalking-Opfern grundsätzlich zu raten, sich so frühzeitig wie möglich gegen die nachstellende Person zur Wehr zu setzen. Hier stehen zivilrechtliche und strafrechtliche Mittel zur Verfügung.



Leitlinien für Betroffene

Sexuelle Belästigung und Stalking haben für die Betroffenen weitreichende Auswirkungen. Sowohl körperliche wie seelische Befindlichkeiten können gestört, Leistungsfähigkeit und Motivation in Studium, Beruf und Privatleben schwerwiegend beeinträchtigt werden. In jedem Fall ist es wichtig, dass betroffene Personen ihre Befindlichkeiten ernst nehmen und selbst die Grenzen setzen. Opfer sexueller Belästigung und Stalking sollten unbedingt Rat und Unterstützung bei Personen ihres Vertrauens suchen oder sich an die entsprechenden Beratungsstellen wenden.

Auch Nicht-Reagieren stellt eine Reaktion auf sexuelle Belästigung oder Stalking dar. Doch ein passives defensives Verhalten wie das Ignorieren der Annäherungsversuche, die Meidung der belästigenden oder nachstellenden Person oder der Versuch, scherzhaft damit umzugehen, ist nur in wenigen Fällen erfolgreich. Eine weitaus größere Chance, die Belästigung zu unterbinden, haben Betroffene, wenn sie aktiv und offensiv reagieren.

I. Unmittelbar zur Wehr setzen

Ein erster aktiver Schritt ist schon, durch klare Worte eine Grenze zu ziehen. Die betroffene Person macht damit deutlich, dass das ihm bzw. ihr entgegengebrachte Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird. Durch ein laut und klar ausgesprochenes „Nein, das will ich nicht!“ oder „Lassen Sie das!“ wird der Situation die Heimlichkeit genommen.

Beispiele der direkten Abwehr:

- „Nein, das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Fassen Sie mich nicht an!“
- „Stopp!“

Es ist sinnvoll, der nachstellenden oder der belästigenden Person unter Zeugen oder per Einschreiben klar zu machen, dass kein Kontakt gewünscht ist. Dieses sollte die erste und letzte persönliche Reaktion sein.

Der Vorfall sollte auf jeden Fall direkt nach der Tat schriftlich dokumentiert werden:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person

- Fakten zum Tathergang
- Namen von möglichen Zeuginnen und Zeugen
- Beweise sicherstellen (bspw. Briefe oder E-Mails aufbewahren)

II. Gespräch mit Personen des Vertrauens suchen

Es ist hilfreich, das Gespräch mit Personen des Vertrauens zu suchen. Das können die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, Freundinnen oder Freunde, Kommilitoninnen oder Kommilitonen, Kolleginnen oder Kollegen und Verwandte sein. Das Gespräch kann helfen, die eigene Situation klarer zu erkennen, das Selbstbewusstsein zu stärken und über weitere Schritte nachzudenken. Des Weiteren ist es nicht verkehrt, mit Vertrauenspersonen im Institut bzw. am Arbeitsplatz zu sprechen, da es nicht selten vorkommt, dass belästigende Personen mehrere Betroffene bedrängen oder bedrängt haben. Das Wissen um weitere Vorfälle dieser Art hilft, sich den Ernst der Situation bewusst und das eigene Unverschulden klar zu machen.

III. Beratung an offizieller Stelle suchen

Es ist sinnvoll, ein vertrauliches Gespräch mit einer Beraterin oder einem Berater in der zuständigen Beratungsstelle zu suchen. An der Universität Freiburg sind dies in erster Linie die Gleichstellungsbeauftragte für Studentinnen und Studenten sowie Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst und die Chancengleichheitsbeauftragte für Beschäftigte in Verwaltung und Technik. Nach Schilderung des Vorfalles wird die weitere Vorgehensweise mit dieser Vertrauensperson besprochen.

Mögliche Ziele des Erstgesprächs:

- Gespräch mit der belästigenden Person
- Einschalten der bzw. des Vorgesetzten
- Gespräch zwischen betroffener Person und belästigender Person im Beisein der Vertrauensperson
- Brief an die belästigende Person
- In jedem Fall entscheidet die betroffene Person!

Eine Beschwerde von Beschäftigten kann auch an die direkte Vorgesetzte oder den Vorgesetzten oder im Vertrauen an den Personalrat gerichtet werden. Sobald die oder der Vorgesetzte Kenntnis von sexueller Belästigung oder Stalking hat, ist sie oder er zu einem formalen protokollierten Gespräch mit der belästig-



ten und auch der belästigenden Person verpflichtet, um die Beschwerde in geeigneter Weise zu prüfen. Sich daraus ergebende arbeitsrechtliche Konsequenzen sind auf Seite 14 beschrieben.

IV. Weitergehende Möglichkeiten nach dem Erstgespräch

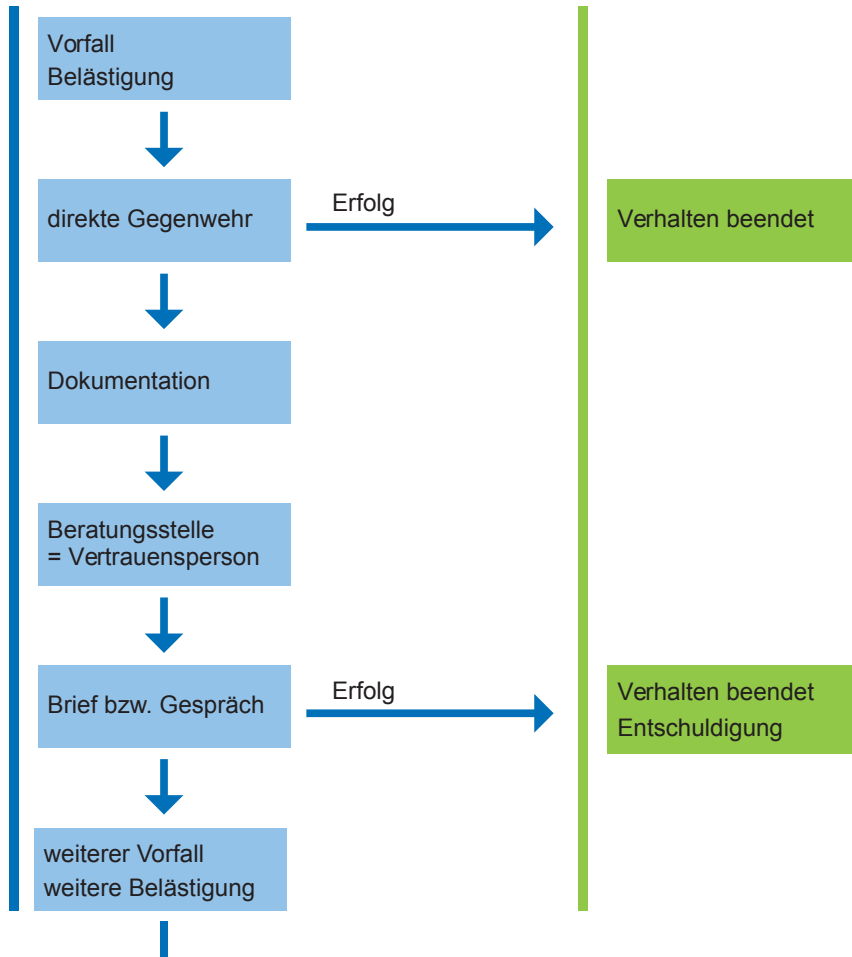
Es ist sinnvoll, den Täter oder die Täterin zu einem Gespräch in die Beratungsstelle zu bitten oder mit einem Brief zu konfrontieren. In dem Gespräch oder dem Brief wird der oder die Belästigende aufgefordert, zu den Vorwürfen innerhalb einer gesetzten Frist Stellung zu nehmen und sich zu entschuldigen und die Belästigung einzustellen.

Kommt es zur Wiederholung der Belästigung oder ist ein Gespräch oder der Brief nicht erfolgreich, wird mit Einverständnis der bzw. des Betroffenen durch die involvierte universitäre Beratungsstelle eine Vermittlungskommission eingeschaltet. Mitglieder der vom Rektorat zusammengesetzten Vermittlungskommission sind der/die Vizerektor/in, der/die Kanzler/in, der/die Justitiar/in und die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Kommission kann sachkundige Personen, beispielsweise Mitarbeiter/innen der psychologischen Beratungsstelle, hinzuziehen.

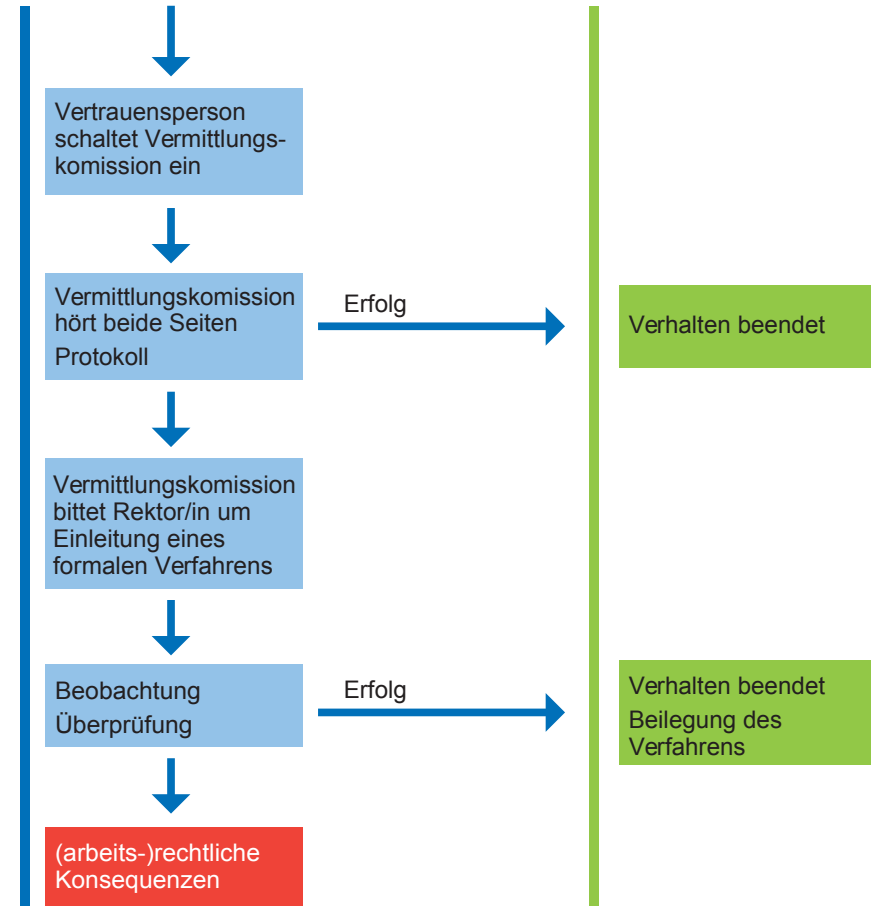
Die Kommission nimmt nach Kenntnis des Vorfalles unverzüglich ihre Arbeit auf. Beide Seiten werden getrennt gehört; sie haben das Recht eine Vertrauensperson mitzubringen. Anschließend werden das weitere Vorgehen und dessen zeitlicher Rahmen festgelegt. Wird durch die vermittelnden Gespräche mit der Kommission das Verhalten beendet, ist kein weiterer Handlungsbedarf notwendig. Wird das Verhalten jedoch nicht beendet, informiert die Kommission den/die Rektor/in über die Vorfälle. Diese/r wird ein formales Verfahren einleiten; die Vermittlungskommission agiert nun als beratende Instanz. Führt diese Maßnahme zur Beendigung des Verhaltens, wird das Verfahren beigelegt. Wird das Verhalten nicht beendet, wird es zu (arbeits-)rechtlichen Konsequenzen für die belästigende Person bzw. den/die Stalker/in kommen.

Handlungsschema

Vorgehen in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking



Fortsetzung Handlungsschema



Maßnahmen und Konsequenzen

Vorgesetzte unterliegen einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Studierende vor sexueller Belästigung und Stalking zu schützen. Neben präventiven Maßnahmen wie Bereithalten von Informationsmaterial und Schulung von Führungskräften gilt es unmittelbar zu handeln.

Die belästigende Person ist ein Beamter oder eine Beamtin

Bei sexueller Belästigung oder Stalking liegt ein Dienstvergehen vor. Der Beamte bzw. die Beamtin muss je nach Schwere des Vergehens mit einem Disziplinarverfahren rechnen.

Weitere beamtenrechtliche Maßnahmen können beispielsweise sein:

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

Die belästigende Person ist eine Tarifbeschäftigte oder ein Tarifbeschäftigter

Beispiele arbeitsrechtlicher Maßnahmen (AGG § 12 Abs. 3):

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Die belästigende Person ist eine Studentin oder ein Student

Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn sie vorsätzlich im Bereich der Universität durch sexuell bestimmtes Verhalten die Würde einer anderen Person verletzen. Mit der Exmatrikulation ist laut gültigem Lan-

deshochschulgesetz (LHG) § 62 Abs. 3 Satz 3 und 4 eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festzusetzen, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an einer Hochschule ausgeschlossen ist.

Maßnahmen im Einzelfall:

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

Ausübung des Hausrechts

Entsprechend der Hausordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg hat sich jede Person, die sich im Geltungsbereich der Universität aufhält, so zu verhalten, dass Sicherheit und Ordnung nicht gefährdet werden. Die Rektorin bzw. der Rektor wahrt die Ordnung in der Hochschule und übt das Hausrecht aus. Sie bzw. er ist berechtigt, zur Beseitigung von Störungen des Hausfriedens Störer oder Störerinnen aus den betroffenen Räumlichkeiten zu verweisen.

Ein über den Tag hinausgehendes Hausverbot kann nur durch die Rektorin bzw. den Rektor ausgesprochen werden.

Strafanzeige

Die Dienststelle stellt in schwerwiegendem Fall Strafanzeige gegen die belästigende Person.

Extremfall

Der Extremfall tritt ein, wenn die bzw. der Dienstvorgesetzte nicht handelt. Der von sexueller Belästigung oder Stalking betroffenen Person ist in diesem Fall erlaubt, zu ihrem eigenem Schutz ohne finanziellen Verlust ihrer Arbeit bzw. dem Studium bis auf weiteres fernzubleiben. Voraussetzung hierfür ist, dass die Belästigung unzweifelhaft stattgefunden hat, dass die Dienstvorgesetzten über den Sachverhalt unterrichtet sind und keine oder unzureichende Maßnahmen zum Schutz der belästigten Person unternommen haben und/oder dass der belästigten Person wegen der Schwere der Tat oder der Wiederholungsgefahr nicht zuzumuten ist, am gleichen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten.

Gesetze

Grundgesetz (GG) Art. 1 und 2

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1, § 3, §§ 12 - 14, § 22

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, 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.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz,

sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Strafgesetzbuch (StGB) § 185, § 238

§ 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 238 Nachstellung (Stalking)

(1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

Gewaltschutzgesetz (GewSchG) § 1

(Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen)

§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen

(1) Hat eine Person vorsätzlich den Körper, die Gesundheit oder die Freiheit einer anderen Person widerrechtlich verletzt, hat das Gericht auf Antrag der verletzten Person die zur Abwendung weiterer Verletzungen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Die Anordnungen sollen befristet werden; die Frist kann verlängert werden. Das Gericht kann insbesondere anordnen, dass der Täter es unterlässt,

1. die Wohnung der verletzten Person zu betreten,
 2. sich in einem bestimmten Umkreis der Wohnung der verletzten Person aufzuhalten,
 3. zu bestimmende andere Orte aufzusuchen, an denen sich die verletzte Person regelmäßig aufhält,
 4. Verbindung zur verletzten Person, auch unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln, aufzunehmen,
 5. Zusammentreffen mit der verletzten Person herbeizuführen,
- soweit dies nicht zur Wahrnehmung berechtigter Interessen erforderlich ist.

Baden-Württembergisches Landeshochschulgesetz (LHG)

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule, 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 Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

§ 62 Exmatrikulation

(3) Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn

3. sie vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung [...] die Würde einer anderen Person verletzen. Mit der Exmatrikulation ist eine Frist bis zur Dauer von zwei Jahren festzusetzen, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an einer Hochschule ausgeschlossen ist.

(4) Die Exmatrikulation wird in der Regel zum Ende des Semesters wirksam, in dem sie ausgesprochen wird. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann sie mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden.

Hausordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

§ 2 Aufenthalt

(2) Jede Person, die sich im Geltungsbereich der Universität aufhält, hat sich so zu verhalten, dass Sicherheit und Ordnung nicht gefährdet werden und dass sich insbesondere keine Beeinträchtigungen des Lehr-, Lern- und Forschungsbetriebes und der genehmigten Veranstaltungen ergeben.

§ 3 Hausrecht

(1) Der Rektor/Die Rektorin wahrt die Ordnung in der Hochschule und übt das Hausrecht aus. Er/Sie kann sein/ihr Hausrecht durch schriftliche Erklärung auf Angehörige der Hochschule übertragen. Die Übertragung erfolgt widerruflich.

(6) Die Hausrechtsbeauftragten sind berechtigt und verpflichtet, die zur Beseitigung von Störungen des Hausfriedens und die zur Sicherung eines ungestörten Lehrbetriebs erforderlichen Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu ergreifen, insbesondere Störer/innen aus den betroffenen Räumlichkeiten zu verweisen.

(7) Das Recht, ein über den Tag hinausgehendes Hausverbot auszusprechen, und das Recht, einen Strafantrag oder eine Strafanzeige wegen Hausfriedensbruchs zu stellen, bleibt dem Rektor/der Rektorin vorbehalten.

Danksagung

Für ihre Mitarbeit an vorliegendem Handlungsleitfaden dankt die Universität Freiburg Frau Prof. Dr. Rotraud von Kulesa, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg von Januar 2010 bis Februar 2011, Frau Dr. Eva Voß, Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity der Universität Freiburg bis Februar 2012, sowie dem Arbeitskreis Personalentwicklung.

Auch dankt die Universität dem Universitätsklinikum Freiburg für die Erlaubnis, einzelne Passagen aus dem „Handlungskonzept bei sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“ (November 2009) zitieren zu dürfen.



Universitäre Ansprechstellen

Die Gleichstellungsbeauftragte

(für Studierende und Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst)
Werthmannstraße 8 (Rückgebäude, EG)
79098 Freiburg
Telefon: 0761/203-4222
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-freiburg.de (persönlich)
oder gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de
Internet: www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Die Beauftragte für Chancengleichheit

(für Beschäftigte aus Verwaltung und Technik)
Werthmannstraße 8 (Rückgebäude, EG)
79098 Freiburg
Telefon: 0761/203-4411
E-Mail: chancengleichheit@verwaltung.uni-freiburg.de
Internet: www.chancengleichheit.uni-freiburg.de

Die Leiterin bzw. der Leiter des Personaldezernats

Universitätsverwaltung
Fahnenbergplatz
79085 Freiburg
Telefon: 0761/203-4342
Internet: www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/d3

Der Personalrat

Rheinstraße 10 (Eingang Merianstraße)
79104 Freiburg
Telefon: 0761/203-6900
Telefonische Sprechzeiten: Mo-Do 8-17 Uhr, Fr 8-13 Uhr
E-Mail: info@personalrat.uni-freiburg.de
Internet: www.personalrat.uni-freiburg.de

Externe Beratungsstellen

Die Beratungsstelle Basler 8 für Frauen und Mädchen

Basler Str. 8
79100 Freiburg
Internet: www.basler8.de

Frauenhorizonte - Gegen sexuelle Gewalt e.V.

Basler Str. 8
79100 Freiburg
24 Stunden-Telefon: 0761/285 85 85
E-Mail: info@frauenhorizonte.de
Internet: www.frauenhorizonte.de

Kriminalpolizei Freiburg

Heinrich-von-Stephan-Str. 4
Telefon: 0761/8820

Frauen- und Kinderschutzhaus

Postfach 5672
79023 Freiburg
Telefon: 0761/31072
Telefonseelsorge: 0800/111 0 111
E-Mail: info@frauenhaus-freiburg.de

Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

Fahnenbergplatz 4
79098 Freiburg
Telefon: 0761/201-1700
E-Mail: frauenbeauftragte@stadt-freiburg.de

Männerbüro

Jacob-Burckhardt-Straße 13
79098 Freiburg
Telefon: 0761/38 68 970

Weißer Ring - Verein zur Unterstützung von Kriminalitätsoptionen

Idinger Str. 1
79106 Freiburg
Telefon: 0761/131066
Internet: www.weisser-ring.de