



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

**GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG,
STALKING UND MOBBING**
UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE UND
PRÄVENTION
**COMBATING SEXUAL HARASSMENT,
STALKING AND BULLYING**
SUPPORT AND PREVENTION



IMPRESSUM

Herausgeber

Universität Heidelberg
Gleichstellungsbüro

Redaktion

Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Dr. Agnes Speck

Bildnachweis

© koszivu-fotolia.com

Gestaltung

Andrea Reuter

© Universität Heidelberg, Kommunikation und Marketing

IMPRINT

Publisher

Heidelberg University
Equal Opportunities Office

Editorial Staff

Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Dr. Agnes Speck

Photo Credits

© koszivu-fotolia.com

Layout

Andrea Reuter

© Heidelberg University, Communications and Marketing

INHALT

1. Einführung und Hintergrundinformationen	4
2. Empfehlungen für Betroffene	10
3. Programme und Aktivitäten	15
4. Gesetze und Hochschulregelungen	18
5. Universitäre Beratungs- und Beschwerdestellen	38
6. Externe Anlaufstellen	40

CONTENT

1. Introduction and Background Information	46
2. Advice for Persons Affected	52
3. Programmes and Activities	56
4. Laws and University Regulations	59
5. Contact Points for Counselling and Complaints at the University	79
6. External Points of Contact	81

VORWORT

Aufgabe der Wissenschaft ist es, gesellschaftliche Probleme zu erkennen, zu analysieren und Lösungen vorzuschlagen. Dies gilt auch für alle Formen herabwürdigenden Verhaltens.

Die Universität Heidelberg geht deshalb als Institution voran und übernimmt Verantwortung: Sie schafft eine Umgebung, in der sich alle Universitätsmitglieder sicher bewegen können und in der Respekt und Achtung den Umgang miteinander prägen.

Alle Universitätsmitglieder tragen dafür Sorge, dass Mobbing und Stalking, Diskriminierung und sexuelle Belästigung weder toleriert noch ignoriert werden. Diejenigen, die in Forschung und Lehre Leitungsverantwortung haben, schaffen ein Umfeld, in dem ein offener und wertschätzender Austausch von Meinungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen unabhängig von persönlichen Präferenzen, Herkunft, Geschlecht oder anderen Differenzmerkmalen möglich ist.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert dieses Selbstverständnis der Universität Heidelberg und informiert über Verfahrenswege im Umgang mit herabwürdigendem Verhalten. Sie verfolgt drei Anliegen:

Zum einen informiert sie über rechtliche Grundlagen des Vorgehens gegen sexuelle Übergriffe, den Umgang mit Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Aktualisierungen finden Sie in der online-Darstellung unter www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/belaestigung-mobbing-stalking.html. Zum anderen beschreibt die Broschüre, wie Universitätsmitglieder in kritischen oder beunruhigenden Situationen reagieren können. Konkrete Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote für Betroffene werden dargestellt, AnsprechpartnerInnen benannt. Zum Dritten fördert sie die Vorbeugung. Sie hilft, Verhaltensweisen, die Würde und Integrität einer anderen Person verletzen, schon im Ansatz zu erkennen und ihnen angemessen zu begegnen.

Wir wünschen uns, dass Sie in dieser Broschüre hilfreiche Anregungen finden. Fühlen Sie sich ermutigt, aktiv mit dem Thema umzugehen, sei es präventiv oder aufgrund eines Vorfalls. Melden Sie sich bei den AnsprechpartnerInnen, die an der Universität zur Verfügung stehen. Dort wird man Sie unterstützen.



Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Universitätsgleichstellungsbeauftragte



Dr. Angela Kalous
Kanzlerin

1. EINFÜHRUNG UND HINTERGRUND- INFORMATIONEN

Diese Broschüre informiert über drei gravierende Formen der Belästigung, die im Studien- oder Arbeitsumfeld der Universität auftreten können: sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing. Sie wendet sich damit an alle Universitätsmitglieder, ob in der Lehre, Forschung, Verwaltung oder im Studium. Die Universität Heidelberg duldet ein solches Verhalten nicht, sie legt vielmehr Wert auf Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander. Alle VertreterInnen der Universität, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen sowie in der Lehre, sind dafür verantwortlich, dass Diskriminierung oder Belästigung weder toleriert noch ignoriert werden.

Rechtlich gesehen betreffen die drei Phänomene ganz unterschiedliche Gesetze und Rechtsprechungen (siehe Kapitel 4). Neben rein strafrechtlichen Fällen, wie etwa sexueller Gewalt, Beleidigung oder Verleumdung, sind die hier behandelten Formen der Belästigung meist auch im arbeitsrechtlichen Zusammenhang relevant. Sie verpflichten daher die Universität als Arbeitgeberin, juristische Maßnahmen zu ergreifen.

In alltäglichen Situationen ist den Beteiligten nicht immer klar, wann eine Person gegen Gesetze verstößt. Wir möchten hier für die Grenzen sensibilisieren und etwa bei Zeugen entsprechender Vorfälle den Blick für rechtliche Aspekte schärfen. Im besten Fall wirkt diese Broschüre zudem präventiv, da potenzielle Gefährdungen bereits zu einem frühen Zeitpunkt erkannt, vermieden oder erfolgreich abgewehrt werden können.

Auf den nächsten fünf Seiten beschreiben wir zunächst verschiedene Formen der Belästigung. Im darauf folgenden Kapitel finden Sie konkrete Handlungsempfehlungen.

Sexuelle Belästigung

Wer im Studien- oder Arbeitsumfeld der Universität von einer Person einseitig zum Objekt sexuell motivierter, unerwünschter Handlungen gemacht wird, erfährt eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg (LHG BW)¹.

Folgende Taten definiert § 3 Abs. 4 AGG als sexuelle Belästigung:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte, unerwünschte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Schon ein einmaliger Übergriff kann eine sexuelle Belästigung darstellen. Das Gesetz definiert den Begriff der sexuellen Belästigung klar. In der Praxis kann es jedoch vorkommen, dass Menschen eine Situation unterschiedlich wahrnehmen. Studien belegen allerdings, dass Männer und Frauen weitestgehend in der Beurteilung übereinstimmen, wann eine Grenze zu derartiger Belästigung überschritten ist.²

Sowohl Vorgesetzte und KollegInnen als auch BeraterInnen sollten es also durchaus ernst nehmen, wenn Betroffene ihre subjektiven Wahrnehmungen erläutern und die geschilderten Situationen gemeinsam sorgfältig auf das Vorliegen einer sexuellen Belästigung im Sinne des AGG hin überprüfen.

In einigen Fällen fühlen sich Betroffene sexuell belästigt, auch wenn gesetzliche Grenzen nicht eindeutig überschritten werden. Schon einmalige negative Erlebnisse können ein Gefühl der Verunsicherung hinterlassen. Auch für diese Fälle steht die Beratungs- und Beschwerdestelle (im Kapitel 5, Seite 38 finden Sie die Ansprechpersonen) der Universität Heidelberg als Anlaufstation zur Verfügung.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

1. Einführung und Hintergrundinformationen

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Student steckt einer Kommilitonin in einer gemeinsamen Vorlesung immer wieder Zettel mit obszönen Zeichnungen von ihr zu.
- Ein Professor berührt eine Studentin am unteren Rücken, während er sie aus dem Raum begleitet.
- Eine Gruppe von Studentinnen ruft einem Dozenten Komplimente nach, die ihn auf sein Aussehen reduzieren.
- Ein Mitarbeiter in der Universitätsverwaltung pfeift einer jungen Kollegin hinterher, als sie an ihm vorbeigeht.

Folgen sexueller Belästigung für die Opfer

Für die Opfer sind die Folgen sexueller Belästigung häufig gravierend. Sie können deren Arbeitsmotivation, Selbstvertrauen, Lern- und Arbeitsvermögen beeinträchtigen. Oft kommt es zu psychischen und psychosomatischen Beschwerden, wodurch die Betroffenen nur noch eingeschränkt am Arbeitsleben oder Studium teilnehmen können.³

Stalking

Beim Stalking versucht eine Person wiederholt, unerwünscht mit einer anderen Person in Kontakt zu treten und eine Annäherung an sie zu erzwingen. Das Strafgesetzbuch erfasst Stalking unter dem Begriff „Nachstellung“ in § 238 StGB als Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe geahndet wird.

Einzelne Tathandlungen im Sinne des § 238 StGB sind:

- Aufsuchen der räumlichen Nähe zum Opfer
- Versuch der Kontaktherstellung zum Opfer
- Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für das Opfer
- Bedrohen des Opfers oder einer nahestehenden Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit
- Veranlassung der Kontaktaufnahme durch Dritte
- Andere vergleichbare Handlungen

Den vollständigen Gesetzestext des § 238 StGB finden Sie im Kapitel 4, Seite 35.

Folgende Handlungen können daher beispielsweise als Tathandlung im Sinne des § 238 StGB in Betracht kommen:

- Überwachung, Beobachtung oder Verfolgung einer Person⁴
- Unerwünschte Anrufe, E-Mails, Briefe, Notizen
- Bedrohung einer Person oder einer ihr nahestehenden Person
- Bestellung von Warensendungen für eine Person

Es kommt vor, dass sich Betroffene verfolgt und belästigt fühlen, ohne dass der juristische Tatbestand der Nachstellung erfüllt ist. Auch für diese Fälle steht die Beratungs- und Beschwerdestelle der Universität Heidelberg als Anlaufstation zur Verfügung.

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Mitarbeiter schreibt seiner Professorin regelmäßig Liebesbriefe nach Hause, obwohl sie sich dies ausdrücklich verboten hat.
- Eine Studentin setzt sich systematisch immer nur neben einen bestimmten Kommilitonen und sucht das Gespräch mit ihm, obwohl er den Kontakt erkennbar ablehnt.
- Ein Student besucht alle Vorlesungen eines Dozenten, setzt sich auch in der Mensa immer an seinen Tisch und versucht einseitig, ihn in Gespräche zu verwickeln.
- Eine Studentin ruft täglich auf dem Handy eines Dozenten an und beschimpft ihn oder spricht ihm drohend auf die Mailbox. Auch auf dem Campus schreit sie ihn regelmäßig an.

Folgen von Stalking für die Opfer

Durch die ständige Verfolgung sind die Opfer verunsichert oder leben in dauernder Angst. Oft sind sie in ihrer Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt und sehen sich gezwungen, ihr Leben zu verändern, beispielsweise die Telefonnummer, den Wohnort oder sogar den Arbeitsplatz zu wechseln. Manche Betroffene erleiden psychische Störungen, andere gesundheitliche Einschränkungen. Am häufigsten berichten sie von innerer Unruhe und Schlafstörungen, aber auch Ängste, depressive Verfassungen bis hin zu Symptomen posttraumatischer Belastungsstörungen können auftreten.⁵

Durch die Neufassung des § 238 StGB⁶ konnte der Schutz der Opfer verbessert werden, indem die Handlung des Täters nur noch objektiv geeignet sein muss, beim Opfer eine gravierende Beeinträchtigung der Lebensgestaltung herbeizuführen. Die Beeinträchtigung der Lebensgestaltung muss daher nicht mehr durch das Opfer bewiesen werden.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

1. Einführung und Hintergrundinformationen

Mobbing

Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ (BAG Beschluss vom 15. Januar 1997, Az.: 7 ABR 14/96). Bei der Definition von Mobbing wird zudem der soziale Rahmen am Arbeitsplatz berücksichtigt, der zu der Stresssituation führt (BAG Beschluss vom 15. Januar 1997, Az.: 7 ABR 14/96).

Als typische Mobbinghandlungen gelten:

- destruktive Kritik, die demütigend und unsachlich ist oder als Dauerkontrolle auf eine Zermürbung zielt,
- Angriffe gegen das Leistungsvermögen, zum Beispiel das Anordnen sinnloser Tätigkeiten, das Zuweisen von objektiv zu viel Arbeit oder systematisch unterfordernden Tätigkeiten,
- Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses, etwa das Behaupten von Fehlverhalten, willkürliche Abmahnung oder die bewusst ungerechtfertigt schlechte berufliche Beurteilung,
- Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz oder das soziale Ansehen,
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl und gegen die Privatsphäre,
- Erzeugen von Angst, Schrecken und Ekel, oder das Versagen von Hilfe⁷.

Manchmal fühlen sich Betroffene auch gemobbt, ohne den juristischen Hintergrund einschätzen zu können. Auch dann ist es hilfreich, sich an die Beratungs- und Beschwerdestelle (im Kapitel 5, Seite 38 finden Sie die Ansprechpersonen) zu wenden und Handlungsoptionen zu besprechen.

Beispiele aus der Beratungspraxis

- Ein Professor spricht in Vorlesungen und Institutssitzungen immer wieder nebenbei über die neue junge Kollegin, die angeblich keine Ahnung von Wissenschaft habe.
- Einer Mitarbeiterin werden Informationen vorenthalten, und wichtige Projektinformationen bekommt sie immer erst auf Nachfrage zugeschickt.
- Ein Mitarbeiter wird aus der wöchentlichen Teamsitzung ausgeschlossen.
- Eine Vorgesetzte gibt einem Mitarbeiter unerwartet eine extrem schlechte Bewertung und legt ihm nahe, den Arbeitsplatz zu wechseln, obwohl sie in regelmäßigen Besprechungen nie Kritik geäußert hat.

Folgen von Mobbing für die Opfer

Die Folgen hängen von der Dauer und Intensität des Mobbing ab sowie von den persönlichen Bewältigungsstrategien der Opfer. Betroffene berichten, dass sie bei der Arbeit häufig demotiviert sind und unter Konzentrationsmangel, Denkblockaden, Angstzuständen und Selbstzweifeln leiden. Teilweise verloren sie auch ihren Arbeitsplatz – ein Drittel ließ sich innerhalb der Organisation versetzen, kündigte selbst oder wurde vom Arbeitgeber gekündigt. In schlimmen Fällen beeinträchtigt Mobbing zudem die Gesundheit und psychische Verfassung, wobei das Spektrum von Kopfschmerzen über Schlafstörungen bis zu Depressionen reicht. Häufig betreffen die Folgen auch Freizeit und Familie. Das Mobbingopfer ist oft schlecht gelaunt, überempfindlich und aggressiv, belastet die eigene Familie durch Krankheit und Depression oder durch den Verlust des Arbeitsplatzes.⁸

2. EMPFEHLUNGEN FÜR BETROFFENE

Niemand muss hinnehmen, im Studien- oder Arbeitsumfeld belästigt oder in seiner persönlichen Freiheit eingeschränkt zu werden – sei es von Mitstudierenden, im Kollegenkreis oder von Vorgesetzten. Dieses Kapitel richtet sich an Sie als Betroffene. Die wichtigste Nachricht: Sie können viel tun – keine Situation ist ausweglos!

Allgemeine Handlungsempfehlungen

Für alle Arten der Belästigung empfehlen wir Ihnen vier grundsätzliche Verhaltensweisen:

1. Klare Zurückweisung

Versuchen Sie nicht, die Belästigung zu ignorieren. Handeln Sie offensiv: Machen Sie dem oder der TäterIn deutlich, dass dieses Verhalten unerwünscht ist und fordern Sie die Person auf, es zu unterlassen. Setzen Sie sich verbal oder – wenn es in der Situation möglich ist – auch körperlich zur Wehr und suchen Sie Personen, die den Vorfall bezeugen können.

2. Dokumentation der Vorfälle

Dokumentieren Sie die Belästigung schriftlich. Aufzeichnungen können später als Beweismittel dienen. Notieren Sie also möglichst detailliert, was vorgefallen ist: mit Angaben zu Ort, Datum und Zeit sowie Zitaten. Bewahren Sie E-Mails, Briefe oder Zettel auf, die als Beweise hilfreich sein können.

3. Gespräch mit Personen Ihres Vertrauens

Sexuelle Belästigung, Stalking oder Mobbing beeinträchtigen die Betroffenen in allen Lebensbereichen. Umso wichtiger ist es, eine Person des Vertrauens zu finden und sich ihr mitzuteilen. Das hilft, mit der Situation umzugehen und die nächsten Schritte zu planen.

4. Besuch einer Beratungs- und Beschwerdestelle

Wenn Sie belästigt werden, können Sie sich durch die universitären Anlaufstellen beraten lassen. Die Kontaktdaten finden Sie im Kapitel 5, auf Seite 38.

Im Falle sexueller Belästigung stehen für Sie und Ihre Angehörigen eine weibliche sowie eine männliche Ansprechperson bereit.

Die universitären Ansprechpersonen behandeln Ihr Anliegen vertraulich und unterliegen der Schweigepflicht.⁹ Als neutrale Beratungsinstanz können sie Ihnen Handlungsalternativen aufzeigen, Ratschläge geben oder eine offizielle Beschwerde im Sinne des § 13 AGG in die Wege leiten. In dem Beratungsgespräch klären Sie gemeinsam, ob und wie Sie weiter vorgehen möchten. Informationen zu externen Anlaufstellen in Heidelberg finden Sie in Kapitel 6.

Spezifische Handlungsempfehlungen

Neben den eben genannten allgemeinen Empfehlungen folgen hier weitere Ratschläge, die sich konkret auf sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing beziehen. Es empfiehlt sich, die Beschwerdestelle der Universität Heidelberg (Kapitel 5, auf Seite 38) aufzusuchen.

Was tun bei sexueller Belästigung

Zunächst sollten Sie sich schon in der akuten Situation direkt gegen die sexuelle Belästigung wehren. Langfristig sollten Sie jedoch zudem eine Beratungsstelle aufsuchen und weitere Schritte abwägen.

Aktive Gegenwehr

Fordern Sie die Person deutlich auf, das belästigende Verhalten zu stoppen. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass viele TäterInnen die sexuelle Belästigung in der Folge unterlassen, wenn ihnen dies klar und direkt kommuniziert wird.¹⁰

Werden Sie im Freien angegriffen, wirkt lautes Rufen abschreckend und alarmiert PassantInnen.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

2. Empfehlungen für Betroffene

Verschiedene Träger bieten Selbstverteidigungskurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten an. Das Polizeipräsidium Mannheim, das für Heidelberg, Mannheim und den Rhein-Neckar-Kreis zuständig ist, veranstaltet beispielsweise kostenlose Selbstbehauptungskurse (Anmeldung unter Telefon 0621 174-1201 oder per E-Mail: mannheim.pp.praevention@polizei.bwl.de).

Für Studierende bietet der Hochschulsport am Institut für Sport und Sportwissenschaft einen semesterbegleitenden Selbstverteidigungskurs im Rahmen von Jiu-Jitsu an (www.hochschulsport.uni-heidelberg.de).

Beratung und rechtliche Schritte

Im Beratungsgespräch mit den Ansprechpersonen der Beschwerdestelle besprechen Sie die weitere Vorgehensweise. Dabei haben Sie folgende Möglichkeiten:

- Suchen Sie Beratungsstellen auf, bei denen Sie zusätzliche Beratung, Informationen und Unterstützung erhalten, zum Beispiel den Frauennotruf, psychotherapeutische Beratungsstellen oder ähnliche Anlaufstellen.
- Schriftliche Unterlassungsaufforderung: Halten Sie Ihre Anschuldigungen in schriftlicher und ausführlicher Form fest und fordern Sie die belästigende Person auf, sein/ihr Verhalten zu ändern, da Sie sonst weitere Maßnahmen ergreifen werden. Dieser Brief sollte per Einschreiben oder unter ZeugInnen verschickt oder übergeben werden.
- Ein Klärungsgespräch: die/der Dienstvorgesetzte bzw. die Institutsleitung führen ein Gespräch mit der belästigenden Person. Darin konfrontieren sie den/die Angeschuldigte/n mit Ihrer Beschwerde und teilen ihm oder ihr die möglichen Konsequenzen mit.¹¹ Der Maßnahmenkatalog der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg“ gibt dafür Vorgehensweisen an die Hand.¹²
- Offizielles Beschwerdeverfahren im Sinne des § 13 AGG: In diesem Fall wird die Beschwerde geprüft und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitgeteilt.

Was tun bei Stalking

Stalking zeigen Sie am besten direkt bei der Polizei an. Konsequentes Eingreifen der Polizei gegen den Stalker oder die Stalkerin ist in den meisten Fällen wirkungsvoll und beendet häufig die Belästigungen.¹³

Sie sollten das unerwünschte Werben um Ihre Person klar, zweifelsfrei und eindeutig zurückweisen. Diskussionen könnten nur den Eindruck von Unentschlossenheit erzeugen und den Stalker oder die Stalkerin erst recht motivieren.

Um sich vor Stalking zu schützen, besteht darüber hinaus in Fällen von Körper-, Gesundheits- oder Freiheitsverletzungen die Möglichkeit, beim zuständigen Amtsgericht eine „Einstweilige Verfügung/Schutzanordnung“ nach § 1 Gewaltschutzgesetz zu beantragen.

Selbsthilfe und professionelle Hilfe

In vielen Städten gibt es Selbsthilfegruppen für Stalking-Opfer mit Informationen, Einzelberatung und dem Angebot, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. Eine permanente Bedrohung kann durch den ausgelösten Stress zu psychischen Störungen führen. In diesem Fall sollten Sie professionelle Hilfe suchen, beispielsweise in Form einer Psychotherapie.¹⁴

Was tun bei Mobbing

Wenn Sie Opfer von Mobbing sind, sollten Sie sich an Ihren Arbeitgeber wenden, entweder an Ihren direkten Vorgesetzten bzw. die Institutsleitung oder an die Personalabteilung. Die Universität wird dann aktiv. Sie können auch, gleichzeitig oder bevor Sie dies tun, die Beschwerdestelle der Universität aufsuchen.

Klageverfahren

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag), die ihn unter anderem verpflichtet, seine ArbeitnehmerInnen vor Mobbing zu schützen (vgl. auch § 12 AGG).

Sie können auch eine Beschwerde (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 Landespersonalvertretungsgesetz) beim Personalrat der Universität einreichen. Die Universität muss Abhilfe schaffen, wenn sie die Beschwerde als berechtigt erachtet.

Bevor Sie ein Klageverfahren gegen den Arbeitgeber einleiten, sollten Sie sich vorab darüber informieren, welche Risiken damit verbunden sind. Ein solches Verfahren ist in der Regel sehr aufwendig und kann zu ausufernden Papierschlachten und einem hohen Kostenaufwand mit schwierigen Darlegungs- und Beweisproblemen führen. Auch wenn Sie einen entsprechenden Rechtsstreit gewinnen, ist nicht garantiert, dass danach der betriebliche Friede wiederhergestellt ist.¹⁵

3. PROGRAMME UND AKTIVITÄTEN

Sicherheit auf dem Campus

Für die drei Universitätsstandorte (Campus im Neuenheimer Feld, Altstadt und Campus Bergheim) wird auch die Sicherheit für diejenigen, die dort studieren oder arbeiten, bei Bebauung und Bepflanzung, bei Beleuchtung und Wegführung berücksichtigt. Die Gelände werden regelmäßig bei Dunkelheit einer Sicherheitsbegehung unterzogen. Hierbei arbeiten interne und externe Einrichtungen der Universität eng abgestimmt zusammen, um potenzielle „Angst- und Gefahrenorte“ zu erkennen und zu beseitigen. Um das Sicherheitsgefühl zu erhöhen und Gefahrensituationen erst gar nicht entstehen zu lassen, hat die Universität das Programm „Walk Safe“ erstellt. Hierfür werden entsprechende Maßnahmen erarbeitet und immer wieder an die Gegebenheiten vor Ort angepasst. Es wird in Kooperation von Universität und Universitätsklinikum realisiert.

Programm Walk Safe

Begleitservice

Von Einbruch der Dunkelheit an können sich Studentinnen, weibliche Bedienstete und Besucherinnen des Klinikums von einer Sicherheitskraft des Wachdienstes kostenlos vom Studienplatz, von ihrer Arbeitsstelle an den Parkplatz, zur Haltestelle oder zum Wohnheim begleiten lassen. Auch Studentinnen, die abends mit dem Bus oder der Straßenbahn aus der Stadt kommen und sicher zu ihrem Wohnheim gelangen wollen, können diesen Service nutzen.

Die **Sicherheitskraft für Universitätsmitglieder** ist direkt unter 06221 54-5555 zu erreichen. Der **Sicherheitsdienst für Klinikummitglieder und -besucherinnen** ist unter 06221 56-39971 erreichbar, das Wachpersonal kann jedoch auch direkt an den Pforten oder der Leit- und Informationszentrale 1 angesprochen werden. In Notfällen sollte die Nummer 06221 56-6500 gewählt werden.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

3. Programme und Aktivitäten

Pforten

Die Pforten der Chirurgischen Klinik, der Kinderklinik, der Kopfklinik, der Inneren Medizin und des DKFZ sind rund um die Uhr besetzt und für alle ansprechbar.

Aussteigeservice im Bus

Von Einbruch der Dunkelheit an besteht die Möglichkeit, auch zwischen den regulär vorgesehenen Bushaltestellen der Linien 31 und 32 im Neuenheimer Feld auszusteigen und so einen längeren Weg im Dunkeln zu vermeiden. Hierzu muss der Haltewunsch der/dem FahrerIn rechtzeitig mitgeteilt werden.

Frauen-Nachttaxi

Zwischen 22 und 6 Uhr können Frauen ab 14 Jahren innerhalb der Stadtgrenzen Heidelbergs vergünstigt Taxi fahren. Hierfür sind vorab bei den Bürgerämtern der Stadt Heidelberg „Frauen-Nachttaxischeine“ zu erwerben. Ein Schein berechtigt bis zu vier Frauen für eine Sammelfahrt. Die Beförderung erfolgt nur durch Wagen, die der Taxi-Zentrale angeschlossen sind.

Mit dem Wintersemester 2014 wurde das Programm „Walk Safe“ auf die universitären Einrichtungen in der Altstadt und auf dem Campus Bergheim ausgeweitet. Auf Grundlage von Sicherheitsbegehungen bei Nacht ist wie im Neuenheimer Feld geprüft worden, wo es in der Nähe zu Universitätsgebäuden unbeleuchtete Gassen gibt oder welche Einrichtungen von den bei Nacht belebten Straßen abgeschnitten sind. Die Gebäude wurden außerdem daraufhin überprüft, ab wann die Türen abgeschlossen werden und ob im Bedarfsfall zu später Stunde ausreichend geschultes Personal vor Ort präsent ist (z. B. in Bibliotheken), um entsprechend Unterstützung leisten zu können.

Weitere Hinweise und spezifische Angebote sind in den Informationsblättern zu den jeweiligen Campusbereichen „Walk Safe Campus INF“ (für den Campus und Klinikbereich im Neuenheimer Feld) und „Walk Safe Campus Altstadt und Bergheim“ (für die universitären Einrichtungen in der Altstadt und für den Campus Bergheim) zu finden.

Informationsangebote

In einer jährlich angebotenen Weiterbildungsveranstaltung im internen Bildungsprogramm der Universität werden Führungs- und Vertrauenspersonen der Universität zum Thema Sicherheit geschult. Diese Veranstaltung wird von Personalabteilung, Abteilung Recht und Gremien, Gleichstellungsbüro und der Polizei realisiert; sie informiert über die Themen Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung aus rechtlicher Sicht und aus der Praxis sowie über die präventiven Maßnahmen, die die Universität zur Verfügung stellt.

Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten

Die Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“ bildet das Gremium rund um das Thema Sicherheit und legt den Rahmen für die Aktivitäten der Universität fest. Sie ist ferner für die Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten zuständig und setzt sich aus VertreterInnen der Universität zusammen.

4. GESETZE UND HOCHSCHULREGELUNGEN

Der Gesetzgeber definiert und ahndet Verhalten, im Zuge dessen eine Person sexuell belästigt, gestalkt oder gemobbt wird. Auch die Universität Heidelberg hat dazu eigene Richtlinien verabschiedet.

SENATSRICHTLINIE PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“, Stand: 9. Mai 2017, Inkrafttreten: 1. Oktober 2002

1. Präambel

Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, Geschlechter, sexueller sowie religiöser und weltanschaulicher Orientierungen, sozialer Schichten und aus vielen verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert. Ansehen und Wirkung der Universität werden daher auch wesentlich durch die Chancen und das Wohlergehen dieser vielen Unterschiedlichen geprägt.

Als Bildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Bildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten, faires Miteinander und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeits- und Bildungsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für Erfolg und Wissensproduktion.

Die Universität Heidelberg verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und Würde aller ihrer Mitglieder und Angehörigen.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Heidelberg im Sinne von § 9 Landeshochschulgesetz (LHG). Sie gilt auch für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden sind und in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen, die aber einen sachlichen Bezug zur Universität Heidelberg haben. Dies sind insbesondere Stipendiat_innen, externe Doktoranden_innen und extern Beschäftigte.

3. Grundsätze

Alle vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Alle Personen, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigungen, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden.

Der Senat der Universität Heidelberg ächtet jegliche Form von Diskriminierung, Herabwürdigung, Mobbing und Stalking. Diese Handlungen sind verboten. Sie stellen außerdem eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden.

Die vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze und wirken darauf hin, dass derartige Handlungen unterbleiben.

4. Aufgabe der verantwortlichen Stellen

Die Universitätsleitung sorgt für die umfassende Information ihrer Mitglieder über die Probleme Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung, über die Möglichkeiten der Prävention und über die Rechte und Beratungsmöglichkeiten von Betroffenen. Es werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Führungsseminare für Führungskräfte angeboten. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung, speziell für Erstlehrende, soll die Bedeutung des partnerschaftlichen Verhaltens für die Qualität von Forschung und Lehre vermittelt werden.

Die Universität Heidelberg bestellt eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung.¹⁶

Die Universität bietet den Betroffenen von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung sowie deren Vorgesetzten des Weiteren nach Überprüfung des Sachverhalts unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung und Lösung ihrer Situation an. Hierzu zählen neben den institutionellen und dienstrechtlichen Wegen, Verfahren und Maßnahmen auch alternative Konfliktlösungsverfahren wie die Mediation, die auf eine konsensuale Lösung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Personen ausgerichtet ist und damit den beteiligten Personen einen Weg zu einem partnerschaftlichen Umgang miteinander eröffnen kann. Die Universität unterstützt die Beteiligten bei der Vermittlung geeigneter Mediation.

5. Auftrag

Diese Richtlinie ergänzt die bestehenden Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Landeshochschulgesetz (LHG). Problemfälle von Mobbing, Stalking, Diskriminierung und sexueller Belästigung, die nicht von den verantwortlichen Stellen der Universität (Institutsleitungen, Dekanate, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte_r, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Ombudspersonen) geklärt werden können, werden in der Rektorskommission „Partnerschaftliches Verhalten“¹⁷ verhandelt.

Ein Katalog von angemessenen Maßnahmen und Sanktionen findet sich im Anhang.

Außenstehende Nutzer_innen von Universitätseinrichtungen müssen die Grundsätze zum partnerschaftlichen Verhalten beachten. Dies ist durch die entsprechenden Benutzungsordnungen festzuschreiben.

6. Anhang

Begriffsbestimmungen

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung empfunden wird, ist wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt. Die folgenden Aufzählungen sind deshalb keineswegs vollständig.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen und eine Grenzüberschreitung darstellt. Das Verhalten erfüllt dabei das Kriterium einer subjektiven Grenzüberschreitung.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken.

Dies können z. B. sein:

- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z. B. Kalender/Bildschirmschoner/Poster)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen von einer Person oder mehreren anderen Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen.

Dies können z. B. sein:

- Verleumdung von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von nicht erweislich wahren Gerüchten über vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von notwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg_innen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Wiederholt oder koordiniert persönlich beleidigende Äußerungen gegenüber vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen, z. B. in Form der üblen Nachrede in öffentlichen und universitären Foren.

Stalking

„Stalking“ bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt werden. Stalking steht seit 2007 unter Strafe (§ 238 StGB ‚Nachstellung‘). Die Erscheinungsformen von Stalking sind vielfältig.

Konkrete Beispiele für Stalking sind:

- unzählige Telefonanrufe
- belästigendes Versenden von SMS, E-Mails oder Briefen
- Auflauern und Verfolgen, sich demonstrativ in der Nähe der betroffenen Person aufhalten
- Warenbestellung und Annoncen im Namen der Betroffenen
- unerwünschte Geschenke etc.

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen.

Diskriminierungen können z. B. sein:

herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und/oder Handlungen auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft
- der Hautfarbe
- der Abstammung
- einer Behinderung
- des Geschlechts
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- der sexuellen Ausrichtung
- einer Krankheit
- des Alters
- Einsatz von Dokumenten, welche einer Gleichstellung der vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen entgegenstehen

Gesetzliche Grundlagen

- Grundgesetz (GG)
www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf
- Landeshochschulgesetz (LHG)
www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsba wueprod.psml&max=true&aiz=true
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
www.gesetze-im-internet.de/bgg/index.html

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Beratung und Unterstützung, Beschwerderecht

Betroffene und Vorgesetzte können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, an die verantwortlichen Stellen wenden. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des Betroffenen führen.

Die Erhebung von persönlichen Daten ist auf das notwendige Maß zu beschränken und unterliegt dem Datenschutz.

Vorkommnisse, Gespräche und Informationen über mögliche Tatbestände werden vertraulich behandelt. Die Kommissionsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht. Betroffene entscheiden mit über den Verfahrensverlauf. Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung sind nachzugehen.

Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie sind die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen ist, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob es sich bei der jeweiligen Person um einen Beamten/eine Beamtin, einen Beschäftigten/eine Beschäftigte, einen Auszubildenden/eine Auszubildende, einen Studenten/eine Studentin, einen Lehrbeauftragten/eine Lehrbeauftragte, einen Privatdozenten/eine Privatdozentin, einen außerplanmäßigen Professor/eine außerplanmäßige Professorin, einen Honorarprofessor/eine Honorarprofessorin, einen Gastwissenschaftler/eine Gastwissenschaftlerin, eine unentgeltlich tätige Person oder eine externe Person handelt. Bei Schwere eines Verstoßes kann die Universität Strafanzeige stellen.¹⁸

Maßnahmen gegenüber Beschäftigten (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Maßnahmen gegenüber Beamt_innen (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung disziplinarrechtlicher Maßnahmen

Disziplinarrechtliche Maßnahmen:

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

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

Maßnahmen gegenüber Auszubildenden (je nach Schwere des Verstoßes)**Allgemeine Maßnahmen:**

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Kündigung

Maßnahmen gegenüber Lehrbeauftragten

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf des Lehrauftrags
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber Privatdozent_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Lehrbefugnis (§ 39 Abs. 5 Satz 3 LHG iVm. § 26 Abs. 4 GO der Universität Heidelberg)

Maßnahmen gegenüber apl. Professor_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“
- (§ 26 Abs. 8 Satz 3 GO der Universität Heidelberg; Widerruf möglich, wenn der Betreffende sich ihrer als unwürdig erweist)
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber Honorarprofessor_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor (§ 55 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 27 Abs. 4 und 5 GO der Universität Heidelberg)

Maßnahmen gegenüber Studierenden

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

Maßnahmen gegenüber Gastwissenschaftler_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber unentgeltlich tätigen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber externen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

RELEVANTE AUSZÜGE AUS DEM GESETZ ÜBER DIE HOCHSCHULEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG (LANDESHOCHSCHULGESETZ – LHG)

§ 2 Aufgaben (Abs. 4)

- (4) Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Die Hochschulen werben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit bei den an der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für die Aufnahme eines Studiums. Sie fördern die Integration ausländischer Studierender, die einen Studienabschluss in Baden-Württemberg anstreben.

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte; Ansprechperson für Antidiskriminierung (Abs. 9 und 10)

- (9) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen 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 Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

- (10) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden; möglich ist auch die Einrichtung hochschulübergreifender Antidiskriminierungsstellen oder die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, zum Beispiel der Chancengleichheitsbeauftragten.

§ 62 Exmatrikulation (Abs. 3 Nr. 3)

- (3) Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn sie vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Würde einer anderen Person verletzen oder ihr im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuches nachstellen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Ausfertigungsdatum: 14. August 2006, Auszüge aus dem Gesetz

§ 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.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (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 Nr. 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.

- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 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.

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

4. Gesetze und Hochschulregelungen

- (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.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 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 beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 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.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 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.

GRUNDGESETZ, ARTIKEL 1 UND 2

I. Die Grundrechte

Artikel 1

- (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- (2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.
- (3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

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.

RELEVANTE AUSZÜGE AUS DEM STRAFGESETZBUCH

§ 185 Beleidigung

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) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem er beharrlich
 1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,
 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,
 3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder
 4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder
 5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.
- (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.

AUSZUG AUS DEM GEWALTSCHUTZGESETZ

§ 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.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn
1. eine Person einer anderen mit einer Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit widerrechtlich gedroht hat oder
 2. eine Person widerrechtlich und vorsätzlich
 - a) in die Wohnung einer anderen Person oder deren befriedetes Besitztum eindringt oder
 - b) eine andere Person dadurch unzumutbar belästigt, dass sie ihr gegen den ausdrücklich erklärten Willen wiederholt nachstellt oder sie unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln verfolgt.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe b liegt eine unzumutbare Belästigung nicht vor, wenn die Handlung der Wahrnehmung berechtigter Interessen dient.

- (3) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 2 kann das Gericht die Maßnahmen nach Absatz 1 auch dann anordnen, wenn eine Person die Tat in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit begangen hat, in den sie sich durch geistige Getränke oder ähnliche Mittel vorübergehend versetzt hat.

AUSZUG AUS DEM LANDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

§ 70 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung (Abs. 1 Nr. 4)

- (1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; der Personalrat hat die betroffenen Beteiligten über das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

5. UNIVERSITÄRE BERATUNGS- UND BESCHWERDESTELLEN

Als Anlaufstellen für ein vertrauliches Gespräch, um sich über die verschiedenen Möglichkeiten zu informieren, eine belastende Situation zu klären oder Auskunft zu rechtlichen Aspekten und inneruniversitären Verfahrenswegen zu erhalten, stehen an der Universität folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Gleichstellungsbeauftragte der Universität
Telefon 06221 54-3973
kpm@zegk.uni-heidelberg.de

Dr. Agnes Speck
Gleichstellungsbüro
Telefon 06221 54-7659
agnes.speck@uni-heidelberg.de

Tobias Just, M.A.
Marsilius-Kolleg
Telefon 06221 54-3981
just@mk.uni-heidelberg.de

Weitere inneruniversitäre Anlaufstellen

Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung, Labor und Technik der Universität

Sandra Suhm
Telefon 06221 54-3660
chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de

Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

Martina Weihrauch
Telefon 06221 56-7019
martina.weihrauch@med.uni-heidelberg.de

Personalrat der Universität

Telefon 06221 54-8271
sekretariat@personalrat.uni-heidelberg.de

Dezernat Recht und Gremien, Universitätsverwaltung

Cornelia Stöcklein
Telefon 06221 54-12100
cornelia.stoeklein@uni-heidelberg.de

Dezernat Personal, Universitätsverwaltung

Antje Kunkel
Telefon 06221 54-12526
kunkel@zuv.uni-heidelberg.de

Studentisches Zuhörertelefon „Nightline“

Telefon 06221 184708

6. EXTERNE ANLAUFSTELLEN

Sicherheitsdienst Universitätsklinikum

Der Sicherheitsdienst Universitätsklinikum ist rund um die Uhr erreichbar unter:

Telefon 06221 56-39978 und als Notfall unter
Telefon 06221 56-6500

Die Kassenautomaten an den Parkplätzen im Neuenheimer Feld sind als Notrufsäulen nutzbar. Die Ruftaste verbindet Sie direkt mit der Leitzentrale.

Polizeirevier Heidelberg Nord

Telefon 06221 45690

Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg

Telefon 06221 58-15500

Sicheres Heidelberg – SicherHeid e.V.

Telefon 06221 618161

Frauennotruf

Bergheimer Straße 135
69115 Heidelberg

Telefon 06221 183643
info@frauennotruf-heidelberg.de
www.frauennotruf-heidelberg.de

- Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen Heidelberg e.V.
- Persönliche und telefonische Beratung – kostenlos, anonym und vertraulich
- Krisenintervention, angeleitete Gesprächsgruppen, juristische Beratung, Vermittlung von Ärztinnen, Therapeutinnen, Juristinnen, Weißer Ring u.v.m.

Telefonische Beratungszeiten:

Mo., Mi., Fr. 10–12 Uhr und Di., Do. 14–16 Uhr

Außerhalb der Sprechzeiten ist der Anrufbeantworter eingeschaltet. Ein Notruf ist von öffentlichen Telefonzellen (110) oder vom Handy (112) gebührenfrei.

Es ist wichtig, das Geschehen zu schildern und die bekannten „W“-Fragen zu beantworten:

- Wer?
- Was?
- Wann?
- Wo?
- Wie?
- Wieviele Verletzte?

Gegen sexuelle Belästigung, Stalking & Mobbing

6. Externe Anlaufstellen

**Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bft),
Frauen gegen Gewalt e.V.**www.frauen-gegen-gewalt.de**Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**

Telefon 08000 116016

www.hilfetelefon.de

Das Hilfetelefon ist eine Einrichtung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und bietet seit März 2013 von Gewalt betroffenen Frauen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent und sicher beraten zu lassen. Das Angebot ist kostenlos und bei Bedarf mehrsprachig und barrierefrei erreichbar. Die Beraterinnen stehen hilfesuchenden Frauen zu allen Formen der Gewalt vertraulich zur Seite und leiten sie auf Wunsch an die passende Unterstützungseinrichtung vor Ort weiter.

Auch Fachkräfte, die im Rahmen ihres beruflichen oder ehrenamtlichen Einsatzes mit Gewalt gegen Frauen konfrontiert werden, sowie Familienangehörige, Freundinnen und Freunde oder Bekannte von betroffenen Frauen können sich an das Hilfetelefon wenden.

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK e.V.)www.frauenhauskoordinierung.de**Zentrale Informationsstelle für Autonome Frauenhäuser (ZIF)**www.facebook.com/ZIFAutonomeFrauenhaeuser/

Frauenhäuser bieten Beratung und Zuflucht für psychisch und physisch misshandelte oder bedrohte Frauen und deren Kinder. Der geschützte Raum gibt Frauen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie weiter vorgehen möchten.

Fußnoten

- ¹ LHG BW §2 Abs. 4, §4 Abs. 9 Satz 1 und 2, §62 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3
- ² Vgl. Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd: EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen. Spektrum, 5. März 2014. www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250
- ³ Weitergehende Informationen sowie eine aktuelle Studie über sexuelle Übergriffe an Hochschulen finden Sie hier: www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf
- ⁴ Schönke/Schröder, Kommentar zum StGB, § 238 Rn. 22.
- ⁵ Vgl. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, S. 134 f.
- ⁶ In Kraft getreten am 10. März 2017
- ⁷ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 104 ff.
- ⁸ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 100 ff.
- ⁹ LHG BW § 4 Abs. 9: Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weiter gegeben oder sonst verwertet werden.
- ¹⁰ Vgl. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013.
- ¹¹ Vgl. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013, S. 419 ff.
- ¹² Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten der Universität Heidelberg, S. 21 ff.
- ¹³ Informationsblatt für Betroffene von Stalking. In: www.polizei-beratung.de
- ¹⁴ Vgl. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, S. 143 ff.
- ¹⁵ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, S. 129 ff.
- ¹⁶ § 4 (9) LHG und § 4 (2) Grundordnung der Universität Heidelberg regeln dies und legen die Zuständigkeit für alle Personengruppen („Mitglieder und Angehörige der Universität“) fest.
- ¹⁷ Die Zusammensetzung der Kommission ist immer aktuell einzusehen unter www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html; Stand: 20. Januar 2017.
- ¹⁸ Auch das Unterlassen gebotener Maßnahmen ist ein Verstoß gegen die Richtlinie und kann geahndet werden.

FOREWORD

It is the task of the scientific community to recognise social problems, to analyse them and to suggest solutions. This applies to addressing all forms of degrading behaviour as well.

As an academic institution, Heidelberg University therefore leads the way and assumes responsibility: it strives to create an environment in which all its members can feel safe; an environment in which personal interaction is shaped by mutual respect and consideration.

All members of the University must ensure that bullying, stalking, discrimination and sexual harassment are neither tolerated nor ignored. Those with leadership responsibilities in research and teaching must create an environment in which an open and appreciative exchange of opinion and scientific insights can take place regardless of personal preferences, background, gender or other differences.

This brochure documents Heidelberg University's commitment to creating a safe environment and sets out courses of action for dealing with degrading behaviour. It has three main aims:

Firstly, it provides information on the legal bases for dealing with sexual assault, bullying, stalking and discrimination. Updates can be found online at www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/belaestigung-mobbing-stalking.html. Secondly, this brochure offers advice on what members of the University can do in critical and distressing situations. It provides practical guidance and information on support and points of contact for persons affected. Thirdly, it promotes prevention, as it helps to identify, at an early stage, behaviour that is harmful to a person's dignity and integrity, and to handle such behaviour with appropriate measures.

It is our hope that this brochure offers you helpful suggestions. We encourage you to actively engage with this topic, be it in a preventive manner or in response to an incident. Get in touch with the contact persons available at the University. They will support you.



Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Equal Opportunities Commissioner



Dr. Angela Kalous
Kanzlerin

1. INTRODUCTION AND BACKGROUND INFORMATION

This brochure contains information about three serious forms of harassment that may occur in the study or work environment of the University: sexual harassment, stalking and bullying. As such, the brochure is directed at all members of the University in teaching, research, administration or studying. Heidelberg University does not tolerate such behaviour. It emphasises the importance of treating each other with respect and appreciation. It is the responsibility of all members of the University, especially those in leadership, managerial or teaching positions, to ensure that discrimination or harassment are neither tolerated nor ignored.

Legally speaking, these three phenomena are subject to very different laws and case laws (see chapter 4). Next to criminal prosecution of cases of sexual violence, insult or slander, the forms of harassment that this brochure deals with are oftentimes relevant in the context of labour law as well. Therefore, they place the University as an employer under the obligation to take legal action.

In everyday situations, the parties involved do not always realise at which point someone actually violates the law. With this brochure we want to raise awareness of boundaries and help clarify legal aspects, not least for witnesses of such incidents. Ideally, this brochure works preventively as well, as potential threats can be identified, avoided or averted successfully at an early stage.

On the next five pages you will find descriptions of different forms of harassment, followed by a chapter that offers practical guidance.

Sexual Harassment

Whoever within the study and work environment of the University is subjected to sexually motivated, unwanted acts by someone experiences discrimination as defined by the General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) or the State University Law of Baden-Wuerttemberg (Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, LHG BW¹).

In Section 3 Subsection 4 of the General Act on Equal Treatment the following acts are cited as examples of sexual harassment:

- unwelcome sexual acts and requests for such acts
- unwanted physical contact of a sexual nature
- comments of a sexual nature
- unwanted display and visible placement of pornographic material

A single violation alone can represent an act of sexual harassment. The law clearly defines what constitutes sexual harassment. In practice, however, people may interpret and experience situations very differently. Yet studies have shown that men and women largely agree in their assessment of behaviour that crosses the line and therefore represents an instance of sexual harassment.²

It is therefore important that university administration, faculty and staff as well as advisers take seriously the subjective experience and perception that persons affected report to them and carefully examine whether the described situations constitute sexual harassment as defined by the General Act on Equal Treatment.

In some cases, the persons affected feel sexually harassed even if there is no clear breach of law. A single negative experience can cause feelings of insecurity. In these cases, too, the counselling and complaints contact point at Heidelberg University is on hand (contact persons are listed in chapter 5, page 38).

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

1. Introduction and background information

Examples from Counselling Practice

- During a lecture a male student repeatedly passes notes to a fellow student showing obscene drawings of her.
- A male professor touches the lower back of a student while leading her to the door.
- A group of female students yell compliments at a teacher concerning his looks.
- A staff member in university administration whistles at a young female colleague passing him in the hallway.

Effects of Sexual Harassment on Victims

The effects of sexual harassment on the victims are dire in many cases. The experience may compromise their motivation at work, their self-confidence, their learning and work abilities. Oftentimes, it may lead to psychological and psychosomatic issues, which can prevent victims from participating fully in work life or studying.³

Stalking

Stalking is seen as a person's attempt to make unwanted contacts with another person and to force someone into contact with them. In Section 238 of the German Criminal Code (Strafgesetzbuch, StGB) stalking, also known as "Nachstellung" in German, is listed as a crime punishable with up to three years of imprisonment or a monetary penalty.

The following acts constitute an act of stalking as defined by Section 238 of the German Criminal Code:

- Seeking someone's proximity
- Trying to establish contact with the victim
- Ordering gifts or services for the victim
- Threatening a person or persons close to him/her with loss of life or limb, damage to health, or deprivation of liberty
- Arranging an approach through a third party
- Other comparable acts

You can find the entire legal text of Section 238 of the German Criminal Code in chapter 4, page 35.

The following acts can thus be seen as instances of stalking as defined by Section 238 of the German Criminal Code:

- Observing, watching or following a person⁴
- Unwanted communication by phone, email, mail or notes
- Harassing or threatening a person or persons close to him/her
- Ordering goods for another person

It may happen that someone feels stalked or harassed, although legally, the act in question does not constitute an instance of stalking. In these cases, too, the counselling and complaints contact point at Heidelberg University is on hand.

Examples from Counselling Practice

- A member of staff sends love letters to his professor's address on a regular basis, although she has expressly told him not to.
- A female student systematically singles out a fellow student to sit next to in class and approaches him for conversations, although he clearly does not want any contact.
- A male student attends all lectures by the same teacher, always sits at his table at lunch in the cafeteria and one-sidedly tries to strike up conversations with him.
- A female student repeatedly calls the mobile phone of her teacher and insults him or leaves him threatening voice mails. On campus, she shouts at him on a regular basis, too.

Effects of Stalking on Victims

Because they are being followed constantly, victims feel insecure or live in perpetual fear. Oftentimes they find their lives severely disrupted and feel forced to make life changes, be it a change of phone number or address, or even a change of job. Some victims experience psychological effects, others health impairments. Most frequently, they report inner unrest and sleeping disorders, but anxiety, states of depression and symptoms of PTSD may occur as well.⁵

With the redrafting of Section 238 of the German Criminal Code⁶, the victims of stalking are now better protected. Henceforth the offender's actions only have to be deemed factually capable of severely compromising someone's way of life. It therefore no longer falls to the victim to prove such disruptions to their way of life.

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

1. Introdution and background information

Bullying

Bullying has been defined by the German Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht, BAG) as systematic hostility, harassment or discrimination either among employees or by superiors (German Federal Labour Court decision from 15 January 1997, file reference: 7 ABR 14/96). In the definition of bullying, the social context of the workplace that leads to the stressful situation is also taken into account (German Federal Labour Court decision from 15 January 1997, file reference: 7 ABR 14/96).

Typical acts of bullying include:

- Destructive criticism, which is demeaning and not objective, or is intended, as a means of constant scrutiny, to wear down the victim
- An offence to the person's capabilities, for instance the assignment of pointless tasks, the assignment of objectively too much work, or the assignment of tasks that systematically demand too little
- An offence pertaining to the work relationship, such as making false claims of misconduct, arbitrary reprimands or an intentionally negative performance assessment that is unwarranted
- An offence against the social integration at the workplace or social reputation
- Offences committed against the self-esteem of a person or his/her sphere of privacy
- Causing fear, fright and disgust, or denying help⁷

Sometimes a person feels bullied without being able to assess the legal situation. In those cases, too, it is advisable to get in touch with the counselling and complaints contact point to discuss possible courses of action (contact details can be found in chapter 5, page 38).

Examples from Counselling Practice

- In lectures and meetings at the institute a professor keeps referring in passing to a young female colleague, who to his mind does not know the first thing about science.
- A female staff member is kept out of the loop consistently, and information on important projects is handed to her upon request only.
- A male staff member is excluded from weekly staff meetings.
- Very unexpectedly a female superior gives one of her staff members a negative review and advises him to change jobs, although she has never voiced any criticism in team meetings.

Effects of Bullying on Victims

The effects depend on the duration and intensity of the bullying, as well as on the victim's individual coping mechanisms. Victims oftentimes report a lack of motivation at work, difficulty concentrating, mental block, states of anxiety and self-doubt. In some cases, they even lose their job – about a third sought relocation within the company, quit their job, or saw their employment terminated by the employer. In severe cases, bullying impacts the victim's physical and mental health, with symptoms ranging from headaches to sleeping disorders to depression. Frequently, the effects of bullying extend to family and leisure time as well. Victims of bullying often display moodiness, hypersensitivity and aggressive behaviour, and their illness, depression or the loss of their job burdens their families too.⁸

2. ADVICE FOR PERSONS AFFECTED

Nobody should have to put up with harassment at their place of study or work or have their personal freedom limited by fellow students, colleagues or superiors. This chapter is aimed at you as a person who has been affected by such behaviour. The most important thing to remember is that there is a lot you can do – no situation is hopeless!

General Suggestions

For all types of harassment we recommend four general courses of action.

1. Direct Resistance

Do not try to ignore the harassment. Respond actively: Let the perpetrator know that this behaviour is unwanted and tell them to stop. Defend yourself verbally or – if the situation allows – physically, and look for witnesses who can confirm the incident.

2. Documentation of Incidents

Record the harassment in writing. The documents can be used as evidence later. Note down in as much detail as possible what happened, providing information on the place and time of the incident as well as quotes. Keep a record of emails, letters or notes that can be used as evidence.

3. Talking to Someone You Trust

Sexual harassment, stalking or bullying affect all aspects of the victim's life. Therefore, it is all the more important to find a person you can trust and talk to. Talking about it helps you deal with the situation and plan the next steps.

4. Getting in Touch with Contact Points for Counselling and Complaints

If you are being harassed you can seek advice from the University's contact points. The contact details can be found in chapter 5 on page 38. In case of sexual harassment, a male and female contact person is available for you and your loved ones.

The contact persons at the University treat your concerns confidentially and are bound to professional discretion.⁹ As neutral counselling authorities they can suggest possible courses of action, give advice or initiate an official complaint in accordance with Section 13 of the General Act on Equal Treatment. In the counselling session you can discuss if and how you would like to proceed. You can find information about external points of contact in chapter 6.

Specific Suggestions

In addition to these general suggestions, the following are specific suggestions on what to do in cases of sexual harassment, stalking and bullying. We recommend that you get in touch with the contact persons at Heidelberg University (see chapter 5, page 38).

What to Do in Case of Sexual Harassment

First and foremost, you should directly defend yourself while the situation is still ongoing. Long-term, however, you should also get in touch with the contact point and consider further steps.

Active Defence

Tell the person very clearly to stop harassing you. Scientific research has shown that many perpetrators stay away from sexual harassment once they have been told directly and explicitly.¹⁰

If you are being harassed outside, loud shouting can have a deterring effect and alert passers-by.

Several organisations offer self-defence classes with different focuses. For example, the police headquarters which are responsible for Heidelberg, Mannheim and the Rhine-Neckar district organise assertiveness courses free of charge (registration by phone 0621 174-1201 or email: mannheim.pp.praevention@polizei.bwl.de).

University Sports (Hochschulsport) at the Institute of Sports and Sports Sciences offers Jiu-Jitsu-based self-defence classes for students during the semester (www.hochschulsport.uni-heidelberg.de).

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

2. Advice for Persons Affected

Counselling and Legal Steps

During a counselling session with the contact persons at the complaints contact point you will discuss the next steps. The following options are available to you:

- Get in touch with counselling services that can offer additional counselling, information and support, such as Frauennotruf, psychotherapeutic counselling services or other contact points.
- Cease and Desist letter: Document your accusations in written form and in a detailed manner, and tell the person who is harassing you that you will take additional measures if he/she does not change his/her behaviour. This letter should be sent by registered mail or delivered with a witness on hand.
- A clarifying talk: The superior or head of the department talks to the person who is harassing someone. During this talk, they confront the accused with your charges and inform him/her about possible consequences.¹¹ Here, the catalogue of measures documented in the “Senate Guideline on Fair Conduct” provides guidance.¹²
- Official complaint procedure in accordance with Section 13 of the General Act on Equal Treatment: In this case the complaint will be assessed, and the complainant will be informed about the result.

What to Do in Case of Stalking

Instances of stalking are best reported to the police directly. Systematic intervention by the police is effective in most cases and often puts an end to the harassment.¹³

Try to clearly and unequivocally reject the unwanted attention you are subjected to. Engaging in discussions may be interpreted as indecisiveness and may only encourage the stalker.

To protect against stalking there is also the option, in cases of bodily injury, damage to health or violation of liberty, to file a temporary restraining order/protection order (“Einstweilige Verfügung/Schutzanordnung”) at the relevant local court in accordance with Section 1 of the Protection against Violence Act (Gewaltschutzgesetz, GewSchG).

Self-help and Professional Help

In a lot of cities there are self-help groups for victims of stalking that offer information, individual counselling and the opportunity to talk to others who have been affected by stalking. Because of the stress they produce, permanent threats can lead to psychological disorders. In these cases, seek out professional help in the form of psychotherapy, for instance.¹⁴

What to Do in Case of Bullying

If you are the victim of bullying you should contact your employer, be it your direct superior or the head of department or the HR department. This way the University will get involved. You may also, at the same time or afterwards, get in touch with the University’s complaints contact point.

Legal Proceedings

The employer has a duty of care (Section 241 Subsection 2, and Section 242 of the German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) in connection with the employment contract), which means, among other things, that they are bound to protect their employees against bullying (cf. Section 12 of the General Act on Equal Treatment).

You may also submit a complaint to the University’s Staff Council (Section 70, Subsection 1, No. 4 of the Public Service Employees Representation Act (Landespersonalvertretungsgesetz)). The University has to provide remedial action if the complaint is deemed valid.

Before initiating legal proceedings against your employer, it is advisable to get information on the potential risks involved. Such proceedings are usually very complex and may lead to an overflow of paperwork and high expenses coupled with documentary and evidentiary problems. Even if you should win such a case, there is no guarantee that the atmosphere at work will revert back to normal.¹⁵

3. PROGRAMMES AND ACTIVITIES

Safety on Campus

For all three campus areas of the University (Neuenheimer Feld campus, Altstadt and Bergheim campus), the safety of those studying and working there is taken into account when it comes to construction, planting, lighting and pathway layout. At night, security inspections take place in all areas on a regular basis. Here, internal and external institutions of the University work closely together to identify and eliminate potential places of danger. To increase the individual sense of security and prevent dangerous situations from occurring in the first place, the University has set up the “Walk Safe” programme. Within this framework, safety measures are continuously devised and reworked to fit the conditions on site. Walk Safe is a cooperation between Heidelberg University and Heidelberg University Hospital.

Walk Safe Programme

Security Escort Service

After nightfall, female students, female staff members and female visitors of Heidelberg University Hospital may request to be escorted from their place of work or study to the parking lot, the bus or tram stop or their dormitory by a member of the security service free of charge. This service is also available to female students who arrive in the evening from downtown by bus or train and want to be escorted safely to their dormitory.

The **security service for members of the University** can be contacted directly at 06221 54-5555. The **security service for staff members and visitors of the University Hospital** may be contacted at 06221 56-39971, but may also be reached directly at the reception or the Direction and Information Centre 1. In case of emergency, please dial 06221 56-6500.

Reception areas

The reception areas of the Department of Surgery (Chirurgische Klinik), the Children’s Hospital (Kinderklinik), the Head Hospital (Kopfkl.linik), the Department of Internal Medicine (Innere Medizin) and the German Cancer Research Center (DKFZ) are manned around the clock and can be contacted by anyone.

Bus Stop Service

After nightfall, passengers on bus lines 31 and 32 can leave the bus in between regular bus stops in the Neuenheimer Feld district in order to avoid long walks in the dark. Simply tell the driver beforehand where you would like the bus to stop.

Women’s Night Taxi

Between 10pm and 6am women over the age of 14 can travel by taxi at reduced fares within the city limits of Heidelberg. The tickets (Frauen-Nachttaxischein) must be purchased in advance at the Local Administration Offices (Bürgerämter). Up to four women can ride together with one ticket. The service is only valid for cars affiliated with the Taxi-Zentrale.

Starting in winter semester 2014 the Walk Safe programme has been extended to university facilities in the Altstadt and on Bergheim campus. As in the Neuenheimer Feld area, nightly security inspections have taken place to identify unlit alleys near university buildings and to determine which buildings are cut off from busy streets at night. In addition, the buildings have been inspected with regards to closing times and whether or not a sufficient number of trained personnel is on site late at night (e.g. in libraries) to offer assistance if necessary.

Further information can be found in the leaflets “Walk Safe Campus INF” (for the campus and University Hospital area in the Neuenheimer Feld) and “Walk Safe Campus Altstadt und Bergheim” (for university facilities in the Altstadt and Bergheim campus area).

Information and Training

In an advanced training that is offered annually as part of the University's internal education programme, leading personnel and assigned persons of trust at Heidelberg University are coached in matters of safety. This training is carried out by the HR Department, the Laws and Committee Division, the Equal Opportunities Office and the police; it provides information on the topics of bullying, stalking and sexual harassment from a legal and practical perspective, as well as preventive measures provided by the University.

President's Commission on Fair Conduct

The President's Commission on Fair Conduct is the relevant committee for matters of safety and determines the parameters for the University's activities in said context. Composed of representatives of the University, it is also responsible for the Senate Guideline on Fair Conduct.

4. LAWS AND UNIVERSITY REGULATIONS

The legislator defines and takes action against behaviour in the course of which a person is being harassed, stalked or bullied. To this end, Heidelberg University has passed its own guideline as well.

SENATE GUIDELINE ON FAIR CONDUCT OF HEIDELBERG UNIVERSITY

Senate Guideline on Fair Conduct, as of 9 May 2017, taking effect 1 October 2002

1. Preamble

Heidelberg University is a place where a diverse group of people meets: here, people of different gender, sexual and religious orientation and worldviews, from different backgrounds, walks of life and countries come and work together in a range of roles. Both research and teaching benefit immensely from the various thought-worlds evolving from this diversity. As a consequence, the University's reputation and impact are significantly shaped by the chances and well-being of such a diverse group of people.

As an educational institution the University has a special responsibility and exemplary function: Success in studying, research and education can only be accomplished in a cooperative environment. As such, fair conduct is required from everyone involved. A university culture that values respectful conduct and fair competition provides the basis for a positive working and learning environment, and is thus an important requirement for knowledge production and success.

Heidelberg University is committed to fair conduct; it safeguards equal and respectful treatment of and between its members on all levels, and supports measures to build and sustain a climate conducive to such conduct. Within its purview the University thus takes on the responsibility for protecting the personal rights and dignity of all its members.

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

2. Scope

This guideline applies to all members of Heidelberg University as defined by Section 9 of the State University Law (Landeshochschulgesetz, LHG). It also applies to those who are not bound to the University under labour law or public service law and are not employed by the University, but who nevertheless bear a factual connection to it. This is the case particularly with scholarship recipients, external doctoral students and external members of staff.

3. Principles

Everyone within the scope of this guideline places special importance on a positive atmosphere and fair competition in teaching, research and at the workplace. All, especially those in leadership positions, have a responsibility to ensure that the following acts are not tolerated, but prevented: discrimination on the basis of ethnicity, gender, religion or worldview, disability or illness, age or sexual identity, especially the abuse of supervisor-subordinate relationships at the place of study, work and apprenticeship, as well as sexual harassment, bullying and stalking.

The Senate of Heidelberg University condemns all forms of discrimination, vilification, bullying and stalking. Such acts are forbidden. In addition, they constitute a violation of obligations under employment agreements, public service law, civil service law and university law, which will be penalised accordingly.

Everyone within the scope of this guideline commits herself and himself to observe these principles and to work towards preventing such acts.

4. Duties of Responsible Offices

The University administration ensures that its members are fully informed on the issues of bullying, discrimination, stalking and sexual harassment, as well as on the possibilities of prevention and the rights of and counselling options for the persons aggrieved. Information events and trainings, including management seminars for those in leadership positions, are being offered. While instructing and training university teachers, especially those who are teaching for the first time, the importance of fair conduct for the quality of research and teaching is to be communicated.

Heidelberg University appoints a female and a male contact person for questions relating to sexual harassment, bullying, stalking and discrimination.¹⁶

After reviewing the facts of a case, the University also offers those affected by sexual harassment, bullying, stalking and discrimination as well as their superiors several options to improve and resolve their situation. Next to institutional and public service law procedures and sanctions, these options include alternative means of conflict resolution such as mediation. Taking into account the needs of the individuals concerned, mediation aims for a consensual solution, which can pave the way for respectful and fair behaviour towards one another. The University assists all parties concerned with finding appropriate mediation offers.

5. Mission

This guideline complements existing regulations concerning the protection of members of staff, such as the General Equal Treatment Act (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) or the State University Law (Landeshochschulgesetz, LHG). The President's Commission "Fair Conduct"¹⁷ deals with problematic cases of bullying, stalking, discrimination and sexual harassment, which cannot be resolved by the responsible offices at the University (institutional administrations, deaneries, Human Resources Division, Equal Opportunities Commissioners, Staff Council, Representative for the Severely Disabled and ombudspersons).

A catalogue of appropriate measures and sanctions can be found in the appendix.

External users of university institutions have to adhere to the guidelines on fair conduct. This is to be stipulated in the respective rules and regulations.

6. Appendix

Definitions

Which acts constitute sexual harassment, bullying, stalking or discrimination depends in large part on the subjective perception of the person aggrieved. As such, the following list is by no means exhaustive.

Sexual Harassment

Every sexually motivated behaviour that is unwelcome or bears the potential to degrade a person and involves a violation of boundaries constitutes sexual harassment. Such behaviour represents a subjective violation of boundaries.

Sexual harassment can take the form of words, acts, gestures or any other sexualised behaviour, for example:

- suggestive remarks, comments or jokes about a person, her or his body, behaviour or private life
- the display of sexist or pornographic material in whichever form (e.g. calendars/screensavers/posters)
- gestures and nonverbal comments of a sexual nature
- unwanted requests for sexual acts or/and coercing someone into performing sexual acts
- unwanted physical contact
- sexual discrimination, harassment and violence and the abuse of supervisor-subordinate relationships at the place of apprenticeship and work.

Bullying

The term “bullying” refers to negative acts of communication performed by one or more person(s) and directed at another person in a repetitive and systematic manner.

Such acts can include:

- defamation of co-workers or their family members
- spreading unsubstantiated rumours about persons who fall within the scope of this guideline, or their families
- intentional withholding of necessary information
- disinformation
- threats and humiliation
- insults, hurtful treatment, derision and aggressiveness
- undignified treatment by superiors or colleagues; e.g. assigning tasks that are offensive, impossible to complete or pointless, or not assigning tasks at all
- repeated or coordinated personal insults directed at persons who fall within the scope of this guideline; these may include defamatory statements circulated in public or university-specific forums.

Stalking

“Stalking” denotes the act of intentionally and repeatedly following and harassing a person in such a way as to endanger her or his safety and grossly compromise her or his way of life. Since 2007 stalking is considered a criminal offence (Section 238 of the German Criminal Code (StGB), “Nachstellung”). Stalking can take many forms.

These are some examples:

- countless phone calls
- sending harassing text messages, emails or letters
- lying in wait for and following, pointedly seeking the company of the person aggrieved
- placing orders or ads on behalf of the person aggrieved
- unwanted gifts etc.

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

Discrimination

Discrimination is defined as the debasement of the dignity, rights and liberties of the individual, which the Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz, GG) deems inviolable.

Discrimination can take the following forms:

debasement remarks, comments or jokes and/or acts based on

- nationality and/or social background
- skin colour
- ethnic background
- a disability
- gender
- religious beliefs and/or worldview
- political views
- sexual orientation
- an illness
- age
- the application of documents that impede the equal treatment of persons within the scope of this guideline.

Legal Bases

- Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz, GG)
www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/index.html
- State University Law (Landeshochschulgesetz, LHG)
www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsba_wueprod.psm1&max=true&aiz=true
- General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)
www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/index.html
- Act on Equal Opportunities for Persons with Disabilities (Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)
www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgg/gesamt.pdf

Advice and Support, Right of Complaint

If it is impossible or unreasonable to resolve a problem or as conflict directly among the parties involved, the persons aggrieved as well their supervisors can turn to the responsible offices. A complaint that has been made must not lead to disadvantages for the complainant and/or the person aggrieved.

The collection of personal data is to be limited to necessary information only and is subject to data protection.

Incidents, conversations and information pertaining to potential offences are treated confidentially. Members of the commission are bound to confidentiality. The person aggrieved has a say in how to proceed. Complaints and information about bullying, discrimination, stalking and sexual harassment have to be looked into and followed up on.

Catalogue of Possible Sanctions in Case of Misconduct

Violations of this guideline are to be met with the appropriate, necessary and adequate sanctions. Which specific sanction applies in a given case depends on the form and severity of the violation, as well as on the status of the person in question, i. e. whether she or he is a civil servant, a member of staff, an apprentice, a student, a lecturer (Lehrbeauftragte_r), an associate professor (Privatdozent_in), an adjunct professor (außerplanmäßige_r Professor_in), an honorary professor (Honorarprofessor_in), a visiting scholar, an external member of staff or someone who works for the University without receiving payment. In case of a severe violation, the University can file charges.¹⁸

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

Sanctions against Members of Staff (Depending on Severity of Violation)**General Sanctions:**

- issuing a warning (by superior or HR Department) to change behaviour
- instructions on how to personally interact with others
- obligation to participate in training courses
- threatening to take action under labour law

Sanctions under Labour Law:

- warning letter (issued by HR Department)
- relocation
- transfer
- termination of employment

Sanctions against Civil Servants (Depending on Severity of Violation)**General Sanctions:**

- issuing a warning (by superior or HR Department) to change behaviour
- instructions on how to personally interact with others
- obligation to participate in training courses
- threatening to take action under disciplinary law

Sanctions under Disciplinary Law:

- reprimand
- pecuniary fine
- reduction in salary
- relocation
- transfer to similar post with lower final basic salary
- secondment
- removal from service
- pension cut
- cancellation of pension

Sanctions against Apprentices (Depending on Severity of Violation)**General Sanctions:**

- issuing a warning to adjust behaviour (by superior or HR Department)
- instructions on how to personally interact with others
- obligation to participate in training courses
- threatening to take action under labour law

Sanctions under Labour Law:

- warning letter (issued by HR Department)
- relocation
- termination of employment

Sanctions against Lecturers (Lehrbeauftragte)

- issuing a warning to change behaviour
- revocation of teaching contract
- ban from university premises

Sanctions against Associate Professors (Privatdozent_innen)

- issuing a warning to change behaviour
- ban from university premises
- revocation of right to teach (Section 39 Subsection 5 Sentence 3 of the State University Law (LHG) in conjunction with Section 26 Subsection 4 of the Constitution of Heidelberg University)

Sanctions against Adjunct Professors (außerplanmäßige_r Professor_in)

- issuing a warning to change behaviour
- revocation of right to use title “außerplanmäßige_r Professor_in” (Section 26 Subsection 8 Sentence 3 of the Constitution of Heidelberg University; revocation possible if person in question proves unworthy of title)
- ban from university premises

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

Sanctions against Honorary Professors

- issuing a warning to change behaviour
- ban from university premises
- revocation of appointment to honorary professor
(Section 55 Subsection 1 Sentence 4 in conjunction with Section 27 Subsection 4 and 5 of the Constitution of Heidelberg University)

Sanctions against Students

- issuing a warning to change behaviour
- expulsion from courses
- revocation of right to use institutions of the university
- termination of user rights for IT services
- ban from university premises
- removal from register of students

Sanctions against Visiting Scholars

- issuing a warning to change behaviour
- ban from university premises

Sanctions against Persons Working for the University without Receiving Payment

- issuing a warning to change behaviour
- ban from university premises

Sanctions against External Members of Staff

- issuing a warning to change behaviour
- threatening to terminate existing contract
- termination of existing contract
- ban from university premises

RELEVANT EXCERPTS FROM THE ACT ON UNIVERSITIES AND INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN BADEN-WUERTTEMBERG (STATE UNIVERSITY LAW) (LANDESHOCHSCHULGESETZ, LHG)**Section 2 Duties (Subsection 4)**

- (4) Universities and institutions of higher education shall promote equal opportunities for women and men and take into account the diversity of their members in exercising their duties; specifically they are to ensure that all members, irrespective of their background, ethnic origin, gender, age, sexual orientation, disability, religion or worldview, can participate equally in research, teaching, studying and advanced training in the framework of their responsibilities, rights and duties within the university. The universities, as part of their public relations efforts, shall encourage the sections of the population that are underrepresented at the university to study. They shall promote the integration of international students pursuing a degree in Baden-Wuerttemberg.

Section 4 Equal Opportunity for Women and Men; Equal Opportunities Commissioner; Contact Person for Antidiscrimination (Subsections 9 and 10)

- (9) The university shall appoint a female and male contact person for its members who are available for all questions related to sexual harassment; they are not bound by directives. Without prejudice to the responsibility of university bodies and committees, they see to it that members of the university are protected against sexual harassment. Information on personal and factual circumstances of those affected must not be passed on to third parties or processed otherwise without their prior consent. The university shall make provisions for further procedure.

Combating Sexual Harassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

- (10) The university shall appoint a contact person for antidiscrimination for its members; she or he is not bound by directives. Without prejudice to the responsibility of university bodies and committees, she/he sees to it that members of the university are protected against discrimination in form of racism as well as discrimination on the grounds of ethnic background or religion and worldview. Information on personal and factual circumstances of those affected must not be passed on to third parties or processed otherwise without their prior consent. The university shall make provisions for further procedure. The contact person for antidiscrimination may also take on the responsibilities of the contact persons for questions related to sexual harassment; it is also possible to establish cooperative antidiscrimination offices or to combine the responsibilities of the contact person with other functions, e.g. the Equal Opportunities Commissioner.

Section 62 Removal from Register of Students (Subsection 3 No. 3)

- (3) Students can be officially removed from the register of students if they intentionally harm the dignity of another person on university grounds by sexual harassment as defined in Section 3 Subsection 4 of the General Act on Equal Treatment or by stalking as defined by Section 238 of the German Criminal Code.

**GENERAL ACT ON EQUAL TREATMENT
(ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ, AGG)¹⁹****Section 1 Purpose**

The purpose of this Act is to prevent or to stop discrimination on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

Section 3 Definitions

- (1) Direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation on any of the grounds referred to under Section 1. Direct discrimination on grounds of sex shall also be taken to occur in relation to Section 2 (1) Nos 1 to 4 in the event of the less favourable treatment of a woman on account of pregnancy or maternity.
- (2) Indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons at a particular disadvantage compared with other persons on any of the grounds referred to under Section 1, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.
- (3) Harassment shall be deemed to be discrimination when an unwanted conduct in connection with any of the grounds referred to under Section 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of the person concerned and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.
- (4) Sexual harassment shall be deemed to be discrimination in relation to Section 2 (1) Nos 1 to 4, when an unwanted conduct of a sexual nature, including unwanted sexual acts and requests to carry out sexual acts, physical contact of a sexual nature, comments of a sexual nature, as well as the unwanted showing or public exhibition of pornographic images, takes place with the purpose or effect of violating the dignity of the person concerned, in particular where it creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

- (5) An instruction to discriminate against a person on any of the grounds referred to under Section 1 shall be deemed as discrimination. Such an instruction shall in particular be taken to occur in relation to Section 2 (1) Nos 1 to 4 where a person instructs an employee to conduct which discriminates or can discriminate against another employee on one of the grounds referred to under Section 1.

Section 7 Prohibition of Discrimination

- (1) Employees shall not be permitted to suffer discrimination on any of the grounds referred to under Section 1; this shall also apply where the person committing the act of discrimination only assumes the existence of any of the grounds referred to under Section 1.
- (2) Any provisions of an agreement which violate the prohibition of discrimination under Subsection (1) shall be ineffective.
- (3) Any discrimination within the meaning of Subsection (1) by an employer or employee shall be deemed a violation of their contractual obligations.

Section 12 Employer Action and Duties

- (1) The employer has the duty to take measures necessary to ensure protection against discrimination on any of the grounds referred to under Section 1. This protection shall also cover preventive measures.
- (2) The employer shall draw attention to the inadmissibility of such discrimination in a suitable manner, in particular within the context of training and further training, and shall use his or her influence to ensure that such discrimination does not occur. Where an employer has trained his or her employees in an appropriate manner for the purpose of preventing discrimination, he or she shall be deemed to have fulfilled his or her duties under Subsection (1).

- (3) Where employees violate the prohibition of discrimination under Section 7(1), the employer shall take suitable, necessary and appropriate measures, chosen in a given case, to put a stop to the discrimination; this may include cautioning, moving, relocating or dismissing the employee in question.
- (4) Where employees are discriminated against in the pursuance of their profession by third persons within the meaning of Section 7(1), the employer shall take suitable, necessary and appropriate measures, chosen in a given case, to protect the employee in question.
- (5) This Act and Section 61b of the Labour Courts Act (Arbeitsgerichtsgesetz), as well as information concerning the departments competent to handle complaints pursuant to Section 13 shall be made known in the enterprise or public authority. This may be done by putting up a notice or displaying information leaflets in a suitable place or by using the information and communication channels normally used in the enterprise or authority.

Section 13 Right of Appeal

- (1) Employees shall have the right to lodge a complaint with the competent department in the firm, company or authority when they feel discriminated against in connection with their employment relationship by their employer, superior, another employee or third party on any of the grounds referred to under Section 1. The complaint shall be examined and the complainant informed of the result of the examination.
- (2) The rights of worker representatives shall remain unaffected.

Section 14 Right to Refuse Performance

Where the employer takes no or takes obviously unsuitable measures to stop the harassment or sexual harassment in the workplace, the affected employees shall have the right to refuse performance without loss of pay insofar as this is necessary for their protection. Section 273 of the German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch) shall remain unaffected.

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

4. Laws and University Regulations

Section 15 Compensation and Damages

- (1) In the event of a violation of the prohibition of discrimination, the employer shall be under the obligation to compensate the damage arising therefrom. This shall not apply where the employer is not responsible for the breach of duty.
- (2) Where the damage arising does not constitute economic loss, the employee may demand appropriate compensation in money. This compensation shall not exceed three monthly salaries in the event of non-recruitment, if the employee would not have been recruited if the selection had been made without unequal treatment.
- (3) The employer shall only be under the obligation to pay compensation where collective bargaining agreements have been entered into when he or she acted with intent or with gross negligence.
- (4) Any claim resulting from Subsection (1) or (2) must be asserted in writing within a period of two months, unless the parties to a collective bargaining agreement have agreed otherwise. In the case of an application or promotion, the time limit shall commence on the date on which the rejection is received; in other cases of discrimination the time limit shall commence on the date on which the employee learns of the discrimination.
- (5) This shall be without prejudice to other claims against the employer resulting from other legal provisions.
- (6) Any violation on the part of the employer of the prohibition of discrimination under Section 7(1) shall not justify a claim to the establishment of an employment relationship, a vocational training relationship or to promotion, unless such a relationship or promotion results from another legal ground.

Section 22 Burden of Proof

Where, in case of conflict, one of the parties is able to establish facts from which it may be presumed that there has been discrimination on one of the grounds referred to in Section 1, it shall be for the other party to prove that there has been no breach of the provisions prohibiting discrimination.

**BASIC LAW FOR THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY,
ARTICLE 1 AND 2 (GRUNDGESETZ, GG)²⁰****1. Basic Rights****Article 1**

- (1) Human dignity shall be inviolable. To respect and protect it shall be the duty of all state authority.
- (2) The German people therefore acknowledge inviolable and inalienable human rights as the basis of every community, of peace and of justice in the world.
- (3) The following basic rights shall bind the legislature, the executive and the judiciary as directly applicable law.

Article 2

- (1) Every person shall have the right to free development of his personality insofar as he does not violate the rights of others or offend against the constitutional order or the moral law.
- (2) Every person shall have the right to life and physical integrity. Freedom of the person shall be inviolable. These rights may be interfered with only pursuant to a law.

RELEVANT EXCERPTS FROM THE GERMAN CRIMINAL CODE (STRAFGESETZBUCH, STGB)²¹

Section 185 Insult

An insult shall be punished with imprisonment not exceeding one year or a fine and, if the insult is committed by means of an assault, with imprisonment not exceeding two years or a fine.

Section 238 Stalking

- (1) Whosoever unlawfully stalks a person by
 1. seeking his proximity,
 2. trying to establish contact with him by means of telecommunications or other means of communication or through third persons,
 3. abusing his personal data for the purpose of ordering goods or services for him or causing third persons to make contact with him,
 4. threatening him or a person close to him with loss of life or limb, damage to health or deprivation of freedom, or
 5. committing similar acts and thereby seriously infringes his lifestyle shall be liable to imprisonment not exceeding three years or a fine.
- (2) The penalty shall be three months to five years if the offender places the victim, a relative of or another person close to the victim in danger of death or serious injury.
- (3) If the offender causes the death of the victim, a relative of or another person close to the victim the penalty shall be imprisonment from one to ten years.
- (4) Cases under Subsection (1) above may only be prosecuted upon request unless the prosecuting authority considers proprio motu that prosecution is required because of special public interest.

EXCERPTS FROM THE PROTECTION AGAINST VIOLENCE ACT (GEWALTSCHUTZGESETZ, GEWSCHG)

Section 1 Legal Measures for the Protection against Violence and Stalking

- (1) If a person has intentionally done harm to the body, health or liberty of another person unlawfully, the court shall, upon request of the person affected, take measures necessary to prevent further injury. The court orders should be limited in time; they may be extended. The court can specifically order the offender to desist from
 1. entering the home of the person harmed,
 2. staying within a determined radius from the home of the person harmed,
 3. frequenting other, specified places that the person harmed stays at regularly
 4. getting in touch with the person harmed, including by means of long-distance communication
 5. arranging encounters with the person harmed, if these encounters are not necessary for attending to legitimate interests.
- (2) Subsection 1 applies accordingly if
 1. a person has unlawfully threatened another person with harming their life, body, health or liberty, or if
 2. a person unlawfully and intentionally
 - a) invades the home or property of another person or
 - b) harasses another person unacceptably by repeatedly stalking this person against her or his express wishes or by pursuing them by means of long-distance communication.

In the case of Sentence 1 No. 2 Letter b an action is not deemed unacceptable harassment if it is performed to attend to legitimate interests.

- (3) In such cases as described in Subsection 1 Sentence 1 or Subsection 2 the court can order measures listed in Subsection 1 even if a person has committed the act in a state of pathological disorder of the mental faculties precluding free determination of the will, which he or she has brought about temporarily by spirituous beverages or similar means.

**EXCERPTS FROM THE PUBLIC SERVICE EMPLOYEES
REPRESENTATION ACT
(LANDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ, LPVG)**

**Section 70 General Duties of the Representation of Employees
(Subsection 1 No. 4)**

- (1) The representation of employees has the following general duties:
To take suggestions and complaints from employees and the youth and apprentice representation and, if deemed justified, see to them being settled by negotiation with the head of the department; the staff council has to inform the parties involved about the outcome of the hearings.

5. CONTACT POINTS FOR COUNSELLING AND COMPLAINTS AT THE UNIVERSITY

As contact points for a confidential conversation, for advice on how to resolve a difficult situation or for information on legal aspects or university-internal procedures, you can get in touch with the following persons at the University:

**Contact Persons for Cases of Discrimination, Sexual Harassment,
Stalking and Bullying**

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Equal Opportunities Commissioner of the University
Phone 06221 54-3973
kpm@zegk.uni-heidelberg.de

Dr. Agnes Speck
Equal Opportunities Office
Phone 06221 54-7659
agnes.speck@uni-heidelberg.de

Tobias Just, M.A.
Marsilius-Kolleg
Phone 06221 54-3981
just@mk.uni-heidelberg.de

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

5. Contact Points for Counselling and Complaints at the University

Additional Points of Contact at the University

Equal Opportunities Commissioner of Heidelberg University for Administrative, Laboratory and Technical Staff

Sandra Suhm
Phone 06221 54-3660
chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de

Equal Opportunities Commissioner of Heidelberg University Hospital

Martina Weihrauch
Phone 06221 56-7019
martina.weihrauch@med.uni-heidelberg.de

Staff Council of the University

Phone 06221 54-8271
sekretariat@personalrat.uni-heidelberg.de

Law and Committees Division, University Administration

Cornelia Stöcklein
Phone 06221 54-12100
cornelia.stoecklein@uni-heidelberg.de

Human Resources Division, University Administration

Antje Kunkel
Phone 06221 54-12526
kunkel@zuv.uni-heidelberg.de

Student Phone Line “Nightline”

Phone 06221 184708

6. EXTERNAL POINTS OF CONTACT

Security Service of Heidelberg University Hospital

The security service of Heidelberg University Hospital can be reached around the clock at:

Phone 06221 56-39978 and
Phone 06221 56-6500 (for emergencies)

The pay machines on the parking lots in the Neuenheimer Feld can also be used as emergency phones – the call button will put you straight through to the main line.

Police Station North Heidelberg

Phone 06221 45690

Office of Equal Opportunities, City of Heidelberg

Phone 06221 58-15500

Sicheres Heidelberg – SicherHeid e.V.

(Association for Safety in Heidelberg)

Phone 06221 618161

Combating Sexual Harrassment, Stalking and Bullying

6. External Points of Contact

Frauennotruf

(Women's Emergency Helpline)

Bergheimer Straße 135
69115 Heidelberg

Phone 06221 183643
info@frauennotruf-heidelberg.de
www.frauennotruf-heidelberg.de

- Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen Heidelberg e.V. (Women's emergency helpline, Association against Violence against Women and Girls, Heidelberg)
- Personal and telephone counselling – free of charge, anonymous and confidential
- Crisis intervention, moderated discussion groups, legal counselling, recommendation of doctors, therapists, lawyers, organisations that assist victims of crimes such as »Weißer Ring« and much more

Telephone counselling hours:
Mon, Wed, Fri 10am to noon and
Tue, Thu 2pm to 4pm

Messages may be left on the answering machine outside of telephone counselling hours.
Emergency calls can be placed free of charge from public phones (110) or mobile phones (112).

It is important to describe the happenings and answer these familiar questions:

- Who?
- What?
- When?
- Where?
- How?
- How many affected?

**Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bft),
Frauen gegen Gewalt e.V.**

(Federal Association of Counselling Centres for Women and Women's Emergency Helplines, Women against Violence Association)
www.frauen-gegen-gewalt.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

(Support Hotline Violence against Women)
Phone 08000 116016
www.hilfetelefon.de

The Violence against Women Support Hotline is an institution of the Federal Office of Family and Civil Society Duties (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, BAFzA) in cooperation with the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (BMFSFJ). Since March 2013 it has been offering victims a way of receiving competent advice securely and anonymously at all times. The offer is free of charge and can be accessed in multiple languages as well as barrier-free if needed. The female counsellors are on hand to confidentially assist women who seek help regarding all forms of violence, and to refer them to local support organizations should this be desired. Professionals, who in the course of their job or voluntary work are confronted with violence against women, as well as family members, friends or acquaintances of women who have been affected by violence, can turn to the support hotline, too.

Frauenhauskoordination e.V. (FHK e.V.)

(Women's Shelter Coordination Association)
www.frauenhauskoordination.de

Zentrale Informationsstelle für Autonome Frauenhäuser (ZIF)

(Central Information Point for Autonomous Women's Shelters)
www.facebook.com/ZIFAutonomeFrauenhaeuser/

Women's Shelters provide advice and shelter for women and their children who have been psychologically abused or threatened. The protected space gives women the possibility to decide how they wish to proceed.

Footnotes

- ¹ State University Law of Baden-Wuerttemberg Section 2 Subsection 4, Section 4 Subsection 9 Sentences 1 and 2, Section 62 Subsection 3 Sentence 1 No. 3
- ² cf. Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd: EU-Studie zu sexueller Gewalt. Die alltägliche Gewalt gegen Frauen. Spektrum, 5 March 2014. www.spektrum.de/news/die-alltaegliche-gewalt-gegen-frauen/1253250
- ³ Further information as well as a current study on sexual assaults at universities can be found at: www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf
- ⁴ Schönke/Schröder, Commentary to StGB, Section 238 Marginal 22.
- ⁵ cf. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, p. 134 f.
- ⁶ Taken effect on 10 March 2017
- ⁷ cf. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, p.104 ff.
- ⁸ Vgl. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, p. 100 ff.
- ⁹ State University Law of Baden-Wuerttemberg Section 4 Subsection 9: Information on personal and factual circumstances of those affected must not be passed on to third parties or processed otherwise without their prior consent.
- ¹⁰ cf. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013.
- ¹¹ cf. Blome, Eva: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Springer VS Wiesbaden, 2013, p. 419 ff.
- ¹² Senate of Heidelberg University Guideline on Fair Conduct, p. 21 ff.
- ¹³ Information Leaflet for Victims of Stalking. In: www.polizei-beratung.de
- ¹⁴ cf. Fiedler, Peter/Fydrich, Thomas: Stalking. Prävention und psychotherapeutische Intervention. In: Psychotherapeut, Springer Medizin Verlag, 2007, p. 143 ff.
- ¹⁵ cf. Litzcke, Sven/Schuh, Horst/Pletke, Matthias: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern – Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, Springer Verlag Berlin-Heidelberg, 2005, p. 129 ff.
- ¹⁶ Section 4 Subsection 9 of the State University Law Baden-Wuerttemberg and Section 4 Subsection 2 of the Constitution of Heidelberg University contain regulations to that effect and assign responsibilities for all groups of people (“members of Heidelberg University”).
- ¹⁷ Information on the current composition of this commission can always be found at www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html; as of: 20 January 2017.
- ¹⁸ Failure to enforce necessary sanctions constitutes a violation of the guideline and can be penalised as well.
- ¹⁹ Translation provided by the Federal Anti-Discrimination Agency. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_in_englischer_Sprache.html (last accessed: 10.7.2019).
- ²⁰ As translated by Professor Christian Tomuschat and Professor David P. Currie, revised by Professor Christian Tomuschat and Professor Donald P. Kommers in cooperation with the Language Service of the German Bundestag. www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/index.html (last accessed: 9.10.2018).
- ²¹ As translated by Prof. Dr. Michael Bohlander. www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/index.html (last accessed: 9.10.2018).

Universität Heidelberg
Gleichstellungsbüro
Hauptstraße 126
69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-7697
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Heidelberg University
Equal Opportunities Office
Hauptstraße 126
69117 Heidelberg
Phone 06221 54-7697
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte