

# SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG UND GEWALT AN DER HOCHSCHULE

## Orientierungen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung

Büro für Gleichstellung  
und Familie  
Bahnhofstraße 61  
87435 Kempten

gleichstellung@  
hs-kempten.de

[www.hs-kempten.de/  
gleichstellung](http://www.hs-kempten.de/gleichstellung)



## Vorwort des Präsidenten

Liebe Mitarbeitende, liebe Studierende!

Die Hochschule Kempten möchte ein Ort des Respekts und der Chancengerechtigkeit sein, der die Würde und Integrität aller Hochschulangehörigen achtet. Sowohl Mitarbeitende als auch Studierende haben das Recht darauf, in einem Umfeld zu arbeiten und zu studieren, das frei von Angst und Diskriminierung ist. Berufliche und wissenschaftliche Entfaltung dürfen nicht von Benachteiligungen und Bedrohungen in Form von sexualisierter Belästigung und Gewalt gestört werden.

Die Hochschule Kempten positioniert sich daher ausdrücklich gegen jede Form der sexuellen Belästigung und Gewalt und stellt sich jeder sexualisierten Diskriminierung entgegen. Diese Praktiken sind rechtlich verboten. Aus diesem Grund möchte die Hochschule die Handlungsmöglichkeiten im Falle einer Belästigung transparent machen. Weiter wird klargestellt, dass die Hochschule bereit ist, alle ihr zur Verfügung stehenden Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten anzuwenden.

Hierfür ist essentiell, das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt zunächst überhaupt sichtbar zu machen und einer Tabuisierung entgegenzuwirken. Die Broschüre versteht es als einen Beitrag, einerseits darüber zu informieren, was sexualisierte Diskriminierung alles umfasst. Zudem möchte sie den betroffenen Personen Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen aufzeigen. Führungskräften und Lehrenden wird eine Orientierung im Umgang mit Fällen der sexualisierten Diskriminierung geboten.

Die Hochschule Kempten stärkt ein respektvolles und tolerantes Miteinander und spricht sich für eine gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Hochschule aus!

**Prof. Dr. Robert Schmidt**  
Präsident der Hochschule Kempten

### Inhalt

- 2 Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule
- 4 Folgen für Betroffene
- 5 Persönliche Strategien dagegen
- 6 Rechtliche Möglichkeiten
- 10 Anlaufstellen für Hilfe und Beratung
- 12 Literatur
- 13 Impressum

## Vorwort des Büros für Gleichstellung und Familie

Liebe Hochschulangehörige!

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind Themen, die auch an der Hochschule präsent sind. Dabei werden derlei Vorkommnisse vielfach ausgeblendet. Dennoch sind sie von Relevanz. Sexualisierte Belästigung und Gewalt gehen nicht ausschließlich von Männern aus und richten sich nicht nur gegen Frauen. Besonders Menschen mit einer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, die nicht den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen, sind davon betroffen. Auch andere Merkmale, die von der »Norm« abweichen, erhöhen die Wahrscheinlichkeit zu sexualisierter Diskriminierung. Zahlen zu sexualisierten Übergriffen auf Männer liegen kaum vor. Über Frauen wurde allerdings 2014 erfasst, dass in Europa ein Drittel seit ihrem fünfzehnten Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren haben. Ein ähnlich hoher Prozentsatz wurde Opfer von psychischer Gewalt, wie z. B. Einschüchterung, Verleumdung, Drohung. Erschreckend ist auch, dass ca. 40 % der von sexueller Gewalt Betroffenen mit niemandem darüber gesprochen haben.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir dieser Tabuisierung an der Hochschule aktiv entgegenzutreten. Das Wissen darum, dass sexualisierte Belästigung und Gewalt auch an der Hochschule stattfinden können und stattfinden, macht es Betroffenen leichter, Situationen richtig einzuschätzen, Grenzüberschreitungen zu erkennen und in der Folge Schritte dagegen einzuleiten. Wir möchten klarmachen, was diese sexualisierten Diskriminierungen eigentlich sind, wie sie entstehen und in welchen Situationen und Praktiken sie sich äußern. Danach werden Folgen, persönliche und rechtliche Handlungsmöglichkeiten dargelegt sowie Ansprechpersonen und weiterführende Literatur aufgelistet. Das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt mag ein meist verstecktes sein, aber es ist immer auch ein essentielles. Nur durch ein Ende sexualisierter Diskriminierungen ist eine gleichberechtigte, angstfreie Hochschule erreichbar, bei der Toleranz, Miteinander und Respekt im Mittelpunkt stehen.

Jede Person hat das Recht auf die Einhaltung der eigenen Grenzen! Wir sprechen gemeinsam mit starker Stimme gegen die Tabuisierung, gegen das Schweigen!

**Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Veronika Schraut**  
Frauenbeauftragte der Hochschule

**Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Mechtild Becker**  
stellvertretende Frauenbeauftragte



## Sexualisierte Belästigung und Gewalt an der Hochschule

### ■ Was sind sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung?

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie sexualisierte Diskriminierung als Überbegriff sind immer sehr stark mit Macht verbunden. Sie greifen Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung oder Körperlichkeit einer Person auf, um daran Diskriminierungen anzusetzen.

Sexualisierte Belästigungen liegen dann vor, wenn die Würde einer Person beeinträchtigt wird. Diese Art der Diskriminierung hat nichts mit der Befriedigung sexueller Bedürfnisse zu tun, sondern es geht um die Erniedrigung einer Person und die Demonstration der eigenen Macht. Der Begriff sexualisierte Gewalt macht dann deutlich, welche folgenreichen Auswirkungen diese Grenzüberschreitungen haben können und in welcher (direkten oder indirekten) Absicht sie erfolgen: als Gewaltakt, der es zum Ziel hat, Menschen zu entwürdigen und zu verletzen.

Besonders hart treffen diese Diskriminierungen, wenn sie mit dem Androhen von Nachteilen oder der Zusicherung von Vorteilen verbunden sind und Abhängigkeitsverhältnisse auszunutzen versuchen.

### ■ Gibt es auch sexualisierte Diskriminierungen an der Hochschule?

Auch die Hochschule ist ein Ort, der nicht von sexualisierten Diskriminierungen frei ist. Denn Diskriminierungen sind meist Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges und oft ein Mittel zur Machtabsicherung. Hochschulen sind vielfach von eben jenen Abhängigkeitsverhältnissen gekennzeichnet. Zwar ist sexualisierte Diskriminierung nicht an ein bestimmtes Geschlecht geknüpft, allerdings dominieren Männer nach wie vor in hierarchischen Positionen. Hierarchien finden sich z.B. zwischen Lehrenden und Studierenden, der Professorenschaft und den Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang ist nicht von der Hand zu weisen, dass häufiger Fälle auftreten, in denen Männer herrschende Hierarchien und das Machtgefüge durch Diskriminierungspraktiken zu sichern versuchen. Treten in diesen Fällen beispielweise sexualisierte Diskriminierungen auf, die von Männern ausgeübt werden und gegen Frauen gerichtet sind, dann ereignet sich auf diese Weise eine Ausgrenzung von Frauen aus der Hochschule und Wissenschaft.

Sexualisierte Belästigung kann sich auf viele verschiedene Arten äußern: körperliche, verbale und nonverbale oder auch subtilere Praktiken, die von einer Person als nicht erwünschte Grenzüberschreitung wahrgenommen werden. Nur die betroffene Person allein hat das Recht, festzulegen, ab welchem Punkt die Grenzüberschreitung stattgefunden hat. Verharmlosungen wie »die Person hätte das ja indirekt gewollt und selbst provoziert« sind nicht zulässig, die Verantwortung liegt bei den Tätern und Täterinnen.

### ■ Wie äußert sich das konkret in Beispielen?

Viele Arten sexualisierter Belästigung und Gewalt sind im Alltag gegenwärtig. Jede Person kann prinzipiell davon betroffen sein und einige der nachfolgenden Situationen klingen vielleicht allzu bekannt, aber vielfach so alltäglich, dass sie gar nicht als diskriminierend wahrgenommen werden. Diese Beispiele sollen verdeutlichen, dass sexualisierte Diskriminierung im Kleinen beginnt und in körperlicher Gewalt gipfeln kann.

#### Nonverbal:

- Wiederholtes, penetrantes Anstarren, sexistische Blicke
- Abwertende Gesten, Nachpfeifen
- Demonstration von sexistischen/pornografischen Bildern und Medien

#### Verbal:

- Anzügliche Witze oder Kommentare zu körperlichen Attributen
- Herablassende Bemerkungen zu Sexualleben oder sexueller Orientierung oder grenzüberschreitende Fragen dazu
- Wiederholte, unerwünschte Einladungen
- Anzügliche oder drohende Inhalte per Telefon, SMS, E-Mail oder Brief
- Sexuelle Anspielungen oder aufdringliche sexuelle Angebote

#### Körperlich:

- Unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte körperliche Nähe
- Sexuelle Übergriffe: etwa Berühren oder Küssen gegen den eigenen Willen
- Nachstellen, Verfolgen oder Bedrängen
- Nötigung und Vergewaltigung





## Folgen für Betroffene

Ein sexualisierter Übergriff oder Diskriminierungserfahrungen bedeuten immer die Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten von Betroffenen. Die Bewältigung der Ereignisse dauert lange und verbraucht viel Energie. Psychische oder psychosomatische Probleme können die Folge sein.

### Aktive Gegenwehr ist bei sexualisierter Diskriminierung besonders schwer, denn:

- Die Situationen kommen vielfach unvorhergesehen und können die Personen vorerst »lähmen« und »versteinern«.
- Diskriminierung geht häufig von der hierarchisch höher gestellten Person aus, so dass die andere Person aus ihrer nicht so machtvoll bewerteten Position heraus schwerer reagieren kann.
- Angst und Abhängigkeiten können die Betroffenen »verstummen« lassen.
- Die Angst davor, durch eine Reaktion oder Emotion als »zickig« oder »hysterisch« zu gelten, führt manchmal zur Unterdrückung von Reaktionen.

Aus diesen Gründen werden sexuelle Belästigung und Gewalt häufig verschwiegen. Die Betroffenen versuchen, potentiell diskriminierenden Situationen unauffällig aus dem Weg zu gehen. Ohnmacht, Selbstvorwürfe und Rückzug sind oft die Folge. Damit ist es Betroffenen nicht mehr möglich, als Studierende oder Mitarbeitende in vollem Umfang an der Hochschule teilzuhaben.

Tabuisierung schützt jedoch nur die Täter oder Täterinnen und erschwert es den Betroffenen, sich gegen die Diskriminierungen zu wehren.

## Persönliche Strategien dagegen

Es gibt Strategien im Umgang mit sexualisierten Diskriminierungen im Vorfeld und im konkreten Bedarfsfall.

Je nachdem, ob Sie selbst betroffen sind oder eine Grenzüberschreitung beobachten, empfehlen sich unterschiedliche Vorgehensweisen.

### Wer selbst betroffen ist, kann:

- **Die eigenen Emotionen und Reaktionen ernst nehmen.** Jeder Mensch definiert, wann die Grenzen überschritten sind. Das sollten Sie gegenüber sich selbst und gegenüber anderen auch so artikulieren.
- **Das Schweigen beenden.** Es gibt eine Reihe von geeigneten Ansprechpersonen, auf Ebene der Hochschule oder vielleicht auch im persönlichen Bekanntenkreis. Ein Austausch mit anderen ist ein weiterer, wichtiger Schritt.
- **Übergriffe schriftlich dokumentieren.** E-Mails sollten aufbewahrt, diskriminierende Situationen im Nachhinein protokolliert werden. Eventuelle Zeuginnen und Zeugen am besten unterzeichnen lassen.
- **Hilfe suchen.** An der Hochschule oder auch außerhalb gibt es zahlreiche Beratungsstellen.
- **Informieren.** Das weitere Vorgehen sollte nach individuellen Bedürfnissen geklärt und rechtliche Möglichkeiten erörtert werden.

### Wer als Zeugin oder Zeuge (bzw. als Vorgesetzte/r) ins Vertrauen gezogen wird:

- **Hinsehen.**
- **Mit dem/der Betroffenen abklären.** Ist Hilfe gewünscht? Wenn ja, wie?
- **Den Willen der betroffenen Person respektieren.**
- **Eventuell selbst professionelle Hilfe und Beratung holen.**
- **Prinzipiell nicht die Glaubwürdigkeit des Geschilderten/Gesehenen infrage stellen.**



## Rechtliche Möglichkeiten

Es bestehen verschiedene rechtliche Ebenen, auf die Sie zurückgreifen können. Das ist immer auch abhängig von dem Verhältnis der Beteiligten zur Hochschule.

- Das **Hochschulrecht** behandelt alle Punkte, die direkt die Hochschule betreffen. Die genauen Bestimmungen sind im Hochschulgesetz des jeweiligen Bundeslandes geregelt.
- Das **Arbeitsrecht** greift, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter belästigt wird. Hier wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz angewendet, welches Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen soll.
- Im **Verwaltungsrecht** ist alles geregelt, was mit dem Polizei- und Ordnungsrecht zu tun hat, etwa ein Platzverweis, die Identitätsfeststellung, die Wohnungsverweisung oder das Rückkehrverbot.
- Das **Zivilrecht** regelt Schadensersatzansprüche, Unterlassungsansprüche und Schmerzensgeld. Im privaten Kontext ist das **Gewaltenschutzgesetz** heranzuziehen.
- Das **Strafrecht** greift bei sexueller Nötigung, Vergewaltigungen und anderen sexuellen Übergriffen. Diese Rechte sind im Strafgesetzbuch geregelt.

Die genaue Zuordnung unter bestimmte Regelungen ist oftmals schwierig und bedarf juristischer Kompetenz. Es empfiehlt sich daher, frühzeitig Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen. Wer die Gesetze und eigenen Rechte kennt, sollte sich nicht scheuen, von ihnen Gebrauch zu machen. Auch wenn das Einfordern zunächst mühsam und kraftraubend scheint, so ist es doch das »gute Recht«, sich gegen Diskriminierungen auch rechtlich zu wehren.

Hier ein Auszug aus einigen relevanten Gesetzen.

## Grundgesetz (GG) Art. 1 und 2

### Artikel 1

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

### Artikel 2

- (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
- (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

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

### § 1 Ziel des Gesetzes

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

### § 2 Anwendungsbereich

- (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: 1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].
- (7) die Bildung [...]

### § 3 Begriffsbestimmungen

- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

### § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (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.

### § 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.

**§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung**

- (1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn 1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern, 2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert, 3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt, 4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder 5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.
- (3) Der Versuch ist strafbar.
- (4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.
- (5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter 1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet, 2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder 3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.
- (6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn 1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder 2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (7) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter 1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt, 2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder 3. das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

- (8) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter 1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder 2. das Opfer a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.
- (9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

**§ 184 h Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Gesetzes sind 1. sexuelle Handlungen nur solche, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind, 2. sexuelle Handlungen vor einer anderen Person nur solche, die vor einer anderen Person vorgenommen werden, die den Vorgang wahrnimmt.

**§ 184 i Sexuelle Belästigung**

- (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (3) Die Tat wird 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.

**§ 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)**

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

**§ 238 Nachstellung (Stalking)**

- (1) 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.

**§ 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. [...]



## Anlaufstellen für Hilfe und Beratung

Je nachdem, in welchem Verhältnis Sie zur Hochschule stehen oder welche persönlichen Vorlieben und Vertrauensverhältnisse sie haben, können von Ihnen unterschiedliche Ansprechpersonen und Beratungsstellen an der Hochschule oder außerhalb kontaktiert werden.



### Ansprechpersonen an der Hochschule

#### Für Studierende und Hochschulangehörige allgemein

- **Büro für Gleichstellung und Familie:** Das Büro kann den Fall aufnehmen und je nachdem, was gewünscht ist, weitere Kontakte vermitteln oder selbst tätig werden. Das geschieht immer nur in Absprache und auf Wunsch der betroffenen Person. Verschwiegenheit und Anonymität werden dabei gewahrt.

#### Büro für Gleichstellung und Familie

gleichstellung@hs-kempton.de      Hochschule Kempten  
0831 2523 691                              Bahnhofstraße 61  
Raum D 117                                      87435 Kempten

- **Frauenbeauftragte:** Auch die Frauenbeauftragte kann als erste Anlaufstelle dienen. Je nach Wunsch kann sie anonym eine erste Beratung durchführen und weitere Anlaufstellen vermitteln.

frauenbeauftragte@hs-kempton.de

- **Frauenbeauftragte der Fakultäten:** Eine weitere Anlaufstelle an den einzelnen Fakultäten sind deren Frauenbeauftragte.

- **Psychologische Beratungsstelle Kempten:** Sie kann anonyme psychologische Beratung nach Situationen der sexualisierten Belästigung und Gewalt leisten.

#### Psychologische Beratung an der Hochschule Kempten

0831 2523 308                              Offene Sprechstunde  
Raum D408                                      Mittwoch  
bist@studentenwerk-augsburg.de      14.00 – 15.00 Uhr

Einen genauen Überblick über die Ansprechpersonen an der Hochschule Kempten finden Sie unter:

<http://www.hochschule-kempton.de/services/gleichstellung-und-familie.html>

#### Speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- **Personalrat**  
personalrat@hs-kempton.de
- **Gleichstellungsbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal**  
gsb@hs-kempton.de
- **Direkte Vorgesetzte:** Auch direkte Vorgesetzte können eine Anlaufstelle sein und in Absprache Hilfestellung leisten.

#### Regionale und deutschlandweite Anlaufstellen

- **Beratung im Studentenwerk**  
0821 598 4927  
bist@studentenwerk-augsburg.de  
studentenwerk-augsburg.de/bist/was-bist-bietet.php
- **Frauen helfen Frauen**  
0831 18018  
frauenhaus-kempton.de/kontakt/
- **Frauennotruf Kempten**  
0831 12100  
frauennotruf-kempton-awo.de/index.php
- **Fachberatungsstelle Wildwasser Augsburg**  
0821 154444  
wildwasser-augsburg.de
- **Weisser Ring**  
kostenlose Rufnummer: 116006  
weisser-ring.de/hilfe/onlineberatung
- **24 h Hilfetelefon »Gewalt gegen Frauen«**  
kostenlose Rufnummer: 08000 116 016





## Literatur

### ■ Gesetzesgrundlagen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:  
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Grundgesetz:  
<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

Strafgesetzbuch:  
<http://www.gesetze-im-internet.de/stgb/BJNR001270871.html>

Gewaltschutzgesetz:  
[http://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/\\_1.html](http://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/_1.html)

### ■ Weiterführende Literatur

Baaken Uschi, Höppel Dagmar, Telljohann Nadine (Hg.) (2005): *Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Göttingen.

Bußmann, Hadumod, Lange, Katrin (Hg.) (2001): *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München.

Klein, Uta, Rebitzer, Fabian (2012): *Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung*. In: Heitzmann, Daniela, Klein Uta (Hrsg.): *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (Diversity und Hochschule Bd. 3)*. Weinheim, S. 118-136.

List, Katrin (2014): *Geschlechtsspezifische Gewaltbetroffenheit von Studentinnen und Studenten. Ergebnisse einer vergleichenden Hochschulbefragung im Kontext der Frauen- und Männerforschung (Bochumer Schriften zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik, Bd. 25)*. Holzkirchen.

Peichl, Jochen (2008): *Destruktive Partnerschaften. Das Trauma intimer Gewalt*. Stuttgart.

Spangenberg, Ellen (2011): *Dem Leben wieder trauen. Traumaheilung nach sexueller Gewalt*. Ostfildern.



### ■ Studien und Berichte

EU-Projekt »Gender-Based Violence, Stalking an Fear of Crime« (2009–2011): *Länderbericht Deutschland*. Bochum. URL: [http://gendercrime.eu/pdf/gendercrime\\_country\\_report\\_germany\\_german.pdf](http://gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf) (27.09.2017)

Trades Union Congress (2016): *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. URL: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf> (27.09.2017)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): *Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert\_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen\\_Kommission\\_Geschlecht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=6) (27.09.2017)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht*. Bielefeld, Frankfurt, Köln, München. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/94206/1d3b0c4c545fb04e28c1378141db65a/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-langfassung-ergebnisse-der-quantitativen-befragung-data.pdf> (27.09.2017)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland*. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83aab6e685eeddc01712109bcb02b0/langfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf> (27.09.2017)

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2014): *Gewalt gegen Frauen. Eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick*. Wien. URL: [fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_de.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf) (27.09.2017)

## Impressum

**Texte:**  
Anna Steinberger

**Gestaltung:**  
Alexander Kählig

**Druck:**  
Flyeralarm

© Hochschule Kempten  
März 2018