

Leitlinien zum Umgang mit Vorwürfen von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung

Triggerwarnung

Disclaimer

Präambel

1. Allgemeines

- 1.1 Grundlagen
- 1.2 Begrifflichkeiten

2. Verhalten bei Kontaktaufnahme betroffener Personen

- 2.1 Aktives zuhören
- 2.2 Dokumentation
- 2.3. Beratung anbieten
- 2.4 Vertraulichkeit wahren
- 2.5. Erlaubnis zur Informationsweitergabe erfragen
- 2.6 Entscheidung der betroffenen Personen akzeptieren

3. Selbstschutz

4. Anlaufstellen intern

- 4.1 AStA
- 4.2 Gleichstellung
- 4.3 Antidiskriminierungsbeauftragte des Rektorats

5. Anlaufstellen extern

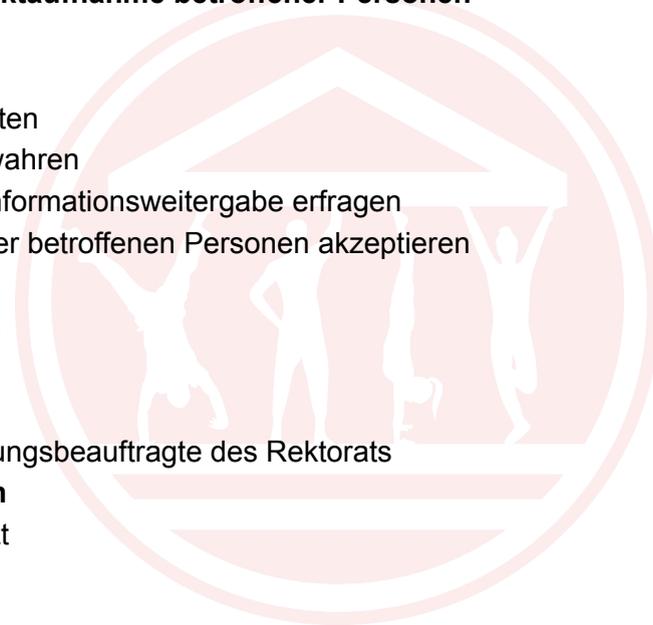
- 5.1 Edelgard schützt
- 5.2 Zartbitter Köln
- 5.3 Rubicon Köln
- 5.4 Krisenchat
- 5.5 Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- 5.6 unabhängige Anlaufstelle "Safe Sport e.V."
- 5.7 Rechtsberatung

6. mögliche Konsequenzen für Täter*innen

- 6.1 Ebene der studentischen Selbstverwaltung
- 6.2 Universitätsebene
- 6.3 Strafrechtliche, zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen

7. Handlungsempfehlungen AStA

- 7.1 Interne Informationsweitergabe
- 7.2 Einschaltung von externen Organisationen
- 7.3 Weiterleitung der Handlung bei persönlicher Betroffenheit
- 7.4 Einschaltung des zuständigen Referats
- 7.5 Einbringung des Falls in Sitzungen



Triggerwarnung

Im Folgenden werden verschiedene Diskriminierungsformen, sowie vor allem sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung thematisiert.

Disclaimer

Dieser Leitfaden spiegelt Perspektiven der Verfasser*innen wieder. Ein intersektionaler Ansatz ist für uns weiterhin wünschenswert.

Präambel

Wir, der AStA der DSHS, setzen uns für eine diskriminierungs-, gewalt- und belästigungsfreie Hochschule ein. Wir wollen mit unserer Arbeit präventiv verhindern, dass Vorfälle dieser Art eintreten. Dennoch ist es wichtig zu sehen, dass dies häufig noch nicht der Fall ist. In Übereinstimmung mit unserem Werteverständnis wollen wir daher eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Gleichberechtigung fördern. Es ist unser Ziel, Bewusstsein zu schaffen und Bildungsmaßnahmen anzubieten, aber auch Strukturen zu schaffen, um mit Vorwürfen von sexualisierter Gewalt fundiert umzugehen und ein sicheres und unterstützendes Umfeld für alle zu gewährleisten.

Das folgende Dokument soll für den Fall der Kontaktaufnahme durch Betroffene oder bei eigener Betroffenheit von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung Hilfestellung geben. Aber es kann auch eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema liefern. Primär richtet er sich an Situationen zwischen Studierenden an und um die DSHS, kann aber auch weiterführend genutzt werden. Es soll als Orientierungshilfe dienen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es dient nicht als Ersatz für rechtliche Beratung oder als Richtlinie für gerichtliche Verfahren. Vielmehr soll es dazu beitragen, ein gemeinsames Verständnis von respektvollem Verhalten und wertschätzender Interaktion zu fördern und Richtlinien für den Umgang mit sensiblen Situationen zu bieten.

Bei diskriminierenden Vorfällen im Umfeld des AStA ist allen Mitarbeitenden und Studierenden, die Opfer einer Diskriminierung sind oder gegen eine Diskriminierung Dritter eintreten, Rückendeckung und volle Unterstützung im Rahmen unserer Möglichkeiten garantiert!

1. Allgemeines

1.1 Grundlagen

In unserem Bestreben sehen wir die Komplexität und herrschende Subjektivität von Begriffen wie Belästigung, Diskriminierung und Grenzverletzung. Es ist wichtig zu verstehen, dass die Wahrnehmung und Erfahrung solcher Vorfälle stark individuell geprägt sind. Jeder Fall ist einzigartig und muss als solcher behandelt werden.

Grundlegend sind Belästigung, Diskriminierung und Grenzverletzungen Verhaltensweisen, die die betroffene Person als unerwünscht oder übergriffig empfindet.

Im ersten Schritt gibt es die Gesetzeslage, die Rahmenbedingungen für bspw [sexuelle Belästigung](#) gibt und einzelne Begriffe wie [Stalking](#) oder [Vergewaltigung](#) definiert.

Zudem gibt es neben der Gesetzeslage noch den sog. "Graubereich", der strafrechtlich nicht relevant ist, dennoch Nährboden für die Ausübung verschiedener Formen von Gewalt ist.

Wichtig ist, dass die individuelle Wahrnehmung zählt. Diese ist subjektiv und wird von den betroffenen Personen definiert. Es ist wichtig zu erkennen, dass das, was für die eine Person als harmlos oder unbedeutend erscheinen mag, für eine andere Person eine Quelle von Unwohlsein oder Stress sein kann. Genau dort wollen wir noch einmal die Notwendigkeit, auf die Signale und das Feedback derjenigen zu achten, die sich in einer Situation unwohl fühlen könnten, betonen. Die Feststellung, ob eine Handlung als Belästigung angesehen wird, hängt daher nicht ausschließlich von der Absicht des Handelnden ab, sondern vielmehr davon, wie die Handlung von der anderen Person aufgenommen und interpretiert wird. Im Zweifelsfall kann die klare Nachfrage bei der Person verhindern, dass Aktionen falsch wahrgenommen und interpretiert werden.

1.2 Begrifflichkeiten

Die Begrifflichkeiten können in der Thematik häufig verwirren. Daher wollen wir diese einmal grob abstecken.

Sexualisierte Gewalt sind unerwünschte Verhaltensweisen, die sich negativ auf das Wohlbefinden einer Person auswirken können. Dies kann verbale, nonverbale, physische oder psychische Aktionen umfassen, die von der betroffenen Person als unangenehm, einschüchternd oder herabwürdigend empfunden werden. Diese lassen sich in drei Formen, ohne Körperkontakt, Grenzverletzungen und mit Körperkontakt unterteilen. Im Vordergrund steht die Machtausübung mit sexuellen Mitteln. Der strafrechtlich relevante und häufig synonym verwendete Begriff für jene Formen ist sexuelle Belästigung.

Beispiele für sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt sind sexistische Kommentare, erzwungenes Ausziehen

Beispiele für Grenzverletzungen sind das Überschreiten der privaten Distanz, unangemessene Berührungen, die Entblößung von Geschlechtsorganen oder die ungewollte Zurschaustellung von sexuellen Aktivitäten.

Grenzverletzung kann auch das Eindringen in den persönlichen oder emotionalen Bereich umfassen, was das Sicherheitsgefühl und die Autonomie der Person beeinträchtigt.

Beispiele für sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt sind ungewollte Küsse oder sexuelle Berührungen (bspw. Antanzen) und alle sonstigen sexuellen Handlungen ohne Konsens.

Diskriminierung hingegen bezieht sich auf die ungerechte oder vorurteilshafte Behandlung von Personen basierend auf bestimmten Merkmalen wie Geschlecht (Sexismus), Geschlechtsidentität, Alter, soziale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung (Queerfeindlichkeit) , Behinderung (Ableismus) oder Ethnie (Rassismus) . Diskriminierung kann sowohl in offensichtlichen Handlungen als auch in subtileren Formen der Ausgrenzung und Benachteiligung auftreten.

Wir sehen klar die Subjektivität dieser Erfahrungen (Kapitel 1.1) und dass die Wahrnehmung dessen, was als sexualisierte Gewalt, Belästigung und Diskriminierung gilt, stark vom individuellen Empfinden und den persönlichen Grenzen der Betroffenen abhängt.



2. Verhalten bei Kontaktaufnahme betroffener Personen

Häufig wenden sich Betroffene vorerst an vertraute Personen im Umfeld, wie z.B. Freund*innen und nicht an offizielle Anlaufstellen. Daher sollen hier Handlungsmöglichkeiten angeboten werden, wie man als Ansprechperson in solchen Fällen reagieren kann. Dieser Ansatz umfasst mehrere Schlüsselaspekte, die sicherstellen, dass die betroffene Person sich verstanden, unterstützt und respektiert fühlt.

Die Aufgaben als Vertrauensperson oder Ansprechperson ist es, in erster Linie zuzuhören, in Absprache die Info weitergeben und weiterführende Handlungsmaßnahmen anzubieten. Es ist nicht unsere Aufgabe, den Vorfall zu lösen, sondern an Fachberatungsstellen, die psychologisch ausgebildet sind, weiterzugeben und diese mit einzubeziehen.

2.1 Aktives zuhören

Es ist wichtig, der betroffenen Person mit voller Aufmerksamkeit und ohne Vorurteile zuzuhören. Dies bedeutet, ihre*seine Worte ernst zu nehmen, seine*ihre Gefühle anzuerkennen. Eine solche Haltung vermittelt Verständnis und Empathie, was für die betroffene Person in einer möglicherweise verletzlichen Situation äußerst wertvoll ist. Aktives Zuhören erfordert Geduld, Offenheit und die Fähigkeit, eine vertrauensvolle Umgebung zu schaffen. Daher ist es äußerst wichtig, zum Zeitpunkt der Offenbarung keine erzählten Inhalte in Frage zu stellen oder anzuzweifeln. Sonst kann bei der erzählenden Person schnell eine Abwehrhaltung entstehen.

2.2 Dokumentation

Die sorgfältige Aufzeichnung von allen erfahrenen relevanten Fakten (W-Fragen: wer, was, wann, wo), ohne eigene Interpretation, ist für die nachträgliche Behandlung und Untersuchung von Vorfällen notwendig. Es ist jedoch wichtig, dabei Sensibilität und Diskretion walten zu lassen und keine unnötig detaillierten oder intimen Details zu erfragen. Die Dokumentation sollte sich darauf konzentrieren, ein klares und genaues Bild des Vorfalls zu erstellen, ohne die Privatsphäre der betroffenen Person unnötig zu verletzen. Um Informationsverluste zu vermeiden, hilft es, das Gehörte direkt im Anschluss zu dokumentieren.

2.3. Beratung anbieten

Es ist entscheidend, der betroffenen Person Informationen über ihre Optionen bezüglich Beratung und Beschwerdeverfahren anzubieten. Dies umfasst den Zugang zu internen und externen Anlaufstellen (Kapitel 4 & 5), die Unterstützung bieten können. Die Bereitstellung dieser Informationen hilft der betroffenen Person, informierte Entscheidungen über die nächsten Schritte zu treffen und die Option zu schaffen sich mit Expert*innen zu dem Geschehenen austauschen zu können. Wichtig ist es jedoch zu vermeiden, die Person zur Kontaktaufnahme zu drängen. Die Entscheidung, ob professionelle Unterstützung im Direktkontakt hinzugezogen wird, obliegt der betroffenen Person.

2.4 Vertraulichkeit wahren

Die Behandlung dieser hochsensiblen Daten und Informationen mit größter Vertraulichkeit und Sensibilität ist von entscheidender Bedeutung. Dies schützt nicht nur die Privatsphäre und Würde der betroffenen Person, sondern fördert auch das zwischenmenschliche Klima. Auch enge Angehörige oder weitere Betroffene haben nicht das feste Recht, Informationen zu erhalten. Vor allem die Anonymität der beteiligten Personen ist hier zum Schutze aller ein wichtiger Kernpunkt.

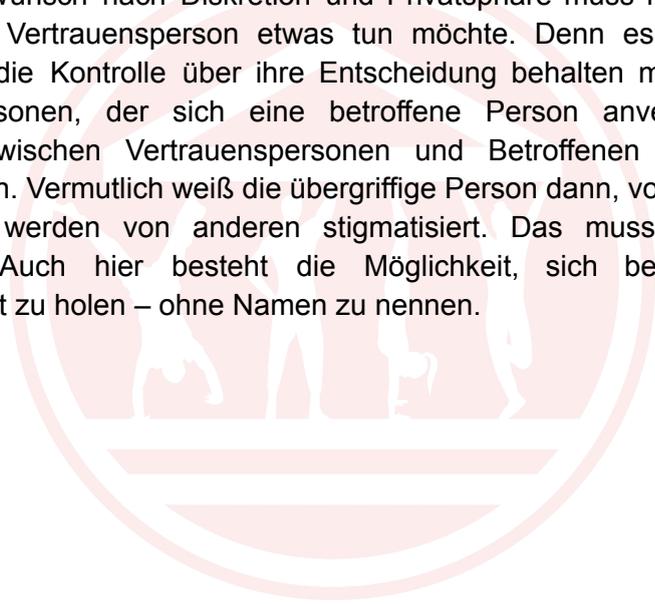
Die Nicht-Nennung von Täter*innen hat ebenfalls große Relevanz für den Schutz von Betroffenen, weil sonst Dritte anhand des Namens den Vorfall rekonstruieren können und die Identität der Betroffenen ungewollt transparent wird.

2.5. Erlaubnis zur Informationsweitergabe erfragen

Bevor Informationen über den Vorfall mit jeglichen anderen geteilt werden, ist es unerlässlich, die Erlaubnis der betroffenen Person einzuholen. Dies betrifft die Frage, wo und mit wem über den Vorfall gesprochen und vor allem auch was weitergegeben werden darf. Die Wahrung der Vertraulichkeit ist hierbei von größter Bedeutung, und die Entscheidung darüber, wie mit den Informationen umgegangen wird, liegt wieder in den Händen der betroffenen Person.

2.6 Entscheidung der betroffenen Personen akzeptieren

Es ist wichtig, jede Entscheidung der betroffenen Person, wie sie mit dem Vorfall umgehen möchte, zu akzeptieren und zu respektieren. Dies schließt die Möglichkeit ein, dass sie sich gegen eine formelle Beschwerde entscheidet. Die Autonomie und der Willen der betroffenen Person stehen im Vordergrund, und ihr Wunsch nach Diskretion und Privatsphäre muss respektiert werden, auch wenn man selbst als Vertrauensperson etwas tun möchte. Denn es geht darum, dass die betroffenen Personen die Kontrolle über ihre Entscheidung behalten müssen. Eine ungewollte Offenlegung von Personen, der sich eine betroffene Person anvertraut hat, bricht das Vertrauensverhältnis zwischen Vertrauenspersonen und Betroffenen und kann für letztere retraumatisierend wirken. Vermutlich weiß die übergriffige Person dann, von wem die Meldung kam oder die Betroffenen werden von anderen stigmatisiert. Das muss die Entscheidung der Betroffenen bleiben. Auch hier besteht die Möglichkeit, sich bei anonym arbeitenden Fachberatungsstelle Rat zu holen – ohne Namen zu nennen.



3. Selbstschutz

Im Umgang mit Vorwürfen sexueller Belästigung und Diskriminierung ist es von entscheidender Bedeutung, sich nicht nur auf organisatorische und rechtliche Schritte zu konzentrieren, sondern auch die eigene psychische Gesundheit zu berücksichtigen. Solche Situationen erzählt zu bekommen, kann belastend oder retraumatisierend sein. Deswegen ist es wichtig, die eigenen Grenzen anzuerkennen und auch ehrlich zuzugeben, wenn man persönlich überfordert ist. Vor allem, wenn man im engen Kontakt mit Betroffenen und/oder Beschuldigten steht, sollte große Vorsicht walten, ob man der Handhabung einer Situation gewachsen ist.

Auch für einen selbst als Ansprechperson ist die Frage nicht unangebracht, ob professionelle Unterstützung sinnvoll ist. Die Bürde der Informationen kann Schuldgefühle, Ohnmacht, Frust, Wut und Kontrollverlust auslösen. Sich der Emotionen aktiv bewusst zu werden und einen kontrollierten Umgang damit zu finden, ist unumgänglich, um die betroffene Person nicht durch überschwängliche Handlungen zu gefährden.

Es ist ein Zeichen von Stärke, sich Hilfe zu suchen, denn Gesundheit und Wohlbefinden haben Priorität.

4. Anlaufstellen intern

Intern gibt es verschiedene Anlaufstellen, die man zur Unterstützung kontaktieren kann. Bei allen ist zu beachten, dass sie natürlich immer in einem gewissen Verhältnis zur Hochschule stehen und auch aus dieser Perspektive schauen.

4.1 AStA

Die studentische Selbstverwaltung hat verschiedene Personen, die euch unterstützen können. Zum einen sind natürlich alle Referate des AStA ansprechbar, vor allem aber das Referat für Diversity, AntiDiskriminierung und Internationales ist eine sinnvolle Ansprechperson bei Themen der Diskriminierung und Belästigung. Die verschiedenen Referate mit Kontaktmöglichkeiten findet ihr [hier](#).

Außerdem gibt es noch das Awareness-Team. Dieses besteht aus geschulten Studis, die bei Veranstaltungen des AStA, erkennbar an ihren pink/lila Shirts direkt ansprechbar sind. Auch sonst sind sie aber natürlich gerne für euch da und helfen euch zu vermitteln.

Wie unser Vorgehen ist, wird genauer in 7. ausgeführt.

4.2 Gleichstellung

Auch die universitäre Gleichstellung kann in Fällen von Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung in und um Studium helfen. Über diese [Link](#) findet man die Ansprechpersonen mit telefonischer und schriftlicher Erreichbarkeit.

4.3 Antidiskriminierungsbeauftragte des Rektorats

Es gibt zudem noch die Rektoratsbeauftragte für Anti-Diskriminierung. Die Personen sind geschult und können auch eine Stelle zur geschützten Kontaktaufnahme sein. Mehr Informationen gibt es [hier](#).

5. Anlaufstellen extern

Außerdem wollen wir noch vertrauenswürdige und kompetente Beratungsangebote und Anlaufstellen auflisten, die Betroffenen Unterstützung und Hilfe bieten können.

Deswegen haben wir eine Übersicht mit Kurzbeschreibung erstellt. Wir können nicht garantieren, dass die Kontaktaufnahme reibungslos und der Prozess mit den genannten Institutionen einwandfrei ablaufen wird, haben aber gute Erfahrungen gemacht und/oder Empfehlungen erhalten.

5.1 Edelgard schützt

[Edelgard](#) ist eine Initiative, die in verschiedenen Städten aktiv und based in Köln ist und sich gegen sexuelle Belästigung und Gewalt im öffentlichen Raum einsetzt. Sie bietet Informationen, Unterstützung und vermittelt bei Bedarf an passende Beratungsstellen. Edelgard organisiert auch Präventionsarbeit und Sensibilisierungskampagnen.

5.2 Zartbitter Köln

[Zartbitter e.V.](#) ist eine Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen mit Sitz in Köln. Sie bietet Betroffenen Beratung und Unterstützung, führt Präventionsprojekte durch und informiert die Öffentlichkeit über die Thematik sexueller Missbrauch.

5.3 Rubicon Köln

[Rubicon](#) ist ein Beratungszentrum in Köln, das sich auf die Unterstützung von queeren Personen spezialisiert hat. Es bietet ein breites Spektrum an Beratungsdiensten, darunter auch spezifische Angebote für Menschen, die von sexueller Belästigung und Diskriminierung betroffen sind.

5.4 Krisenchat

[Krisenchat](#) ist ein Online-Angebot für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die psychologische Unterstützung benötigen. Sie können hier anonym und niedrigschwellig mit ausgebildeten Psychologen und Beratern chatten, um Hilfe bei Krisensituationen, inklusive Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Diskriminierung, zu erhalten.

5.5 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die [Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes](#) bietet Beratung und Unterstützung für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum. Sie informiert über Rechte, vermittelt an spezialisierte Beratungsstellen und unterstützt bei der Durchsetzung von Ansprüchen.

5.6 unabhängige Anlaufstelle "Safe Sport e.V."

Die unabhängige Anlaufstelle [Safe Sport](#) ist spezialisiert auf sexualisierte, psychische und physische Gewalt im Freizeit- und Breitensport und bietet u.a. psychologische und rechtliche Beratung.

5.7 Rechtsberatung

Neben den spezialisierten Beratungsstellen kann es auch sinnvoll sein, sich rechtlich beraten zu lassen. Anwälte für Arbeitsrecht oder spezialisierte Rechtsberatungen können über rechtliche Schritte aufklären und unterstützen, um gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung vorzugehen.

6. mögliche Konsequenzen für Täter*innen

6.1 Ebene der studentischen Selbstverwaltung/AStA

Personen, die sich Fehlverhalten zuschulden kommen lassen, können innerhalb der studentischen Selbstverwaltung verschiedenen Sanktionen unterliegen. Zu diesen gehören:

- **Ausschluss aus Positionen oder Ämtern:** Das bedeutet, dass die betreffende Person von ihren derzeitigen Positionen innerhalb der Selbstverwaltung (AStA, Tuti, Helfer*in, Awareness Team...) zurücktreten muss, gesperrt wird und/oder für zukünftige Amtszeiten nicht wählbar ist bzw. vom Engagement ausgeschlossen wird.
- **Ausschluss von Veranstaltungen:** Täter*innen können von der Teilnahme an Veranstaltungen, die vom AStA organisiert werden, ausgeschlossen werden, um eine sichere, gewaltfreie und diskriminierungsfreie Umgebung für alle Teilnehmenden zu gewährleisten.
- **Unterstützung der Betroffenen im Rechtsweg:** Der AStA kann die betroffenen Personen durch Beratung und Unterstützung in rechtlichen Angelegenheiten im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützen.

Zudem wird stets sichergestellt, dass die Wünsche der Betroffenen bei der Festlegung der Konsequenzen Beachtung finden.

6.2 Universitätsebene

Auf der Ebene der Universität können ebenfalls Maßnahmen ergriffen werden, diese werden von der Universität selbst entschieden und kommuniziert.

6.3 Strafrechtliche, zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen

Je nach Schwere des Fehlverhaltens können weitere rechtliche Schritte folgen, die durch externe Anwaltskanzleien unterstützt werden:

- **Strafrechtliche Konsequenzen:** Bei Verhalten, das strafrechtliche Tatbestände erfüllt, kann es zu strafrechtlichen Ermittlungen und Verfahren kommen.
- **Zivilrechtliche Konsequenzen:** Betroffene können zivilrechtliche Klagen einreichen, um Schadensersatz oder Unterlassung zu erwirken.
- **Arbeitsrechtliche Konsequenzen:** Wenn die betreffende Person in einem Arbeitsverhältnis mit der Universität steht, können arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnungen oder Kündigungen relevant sein.

7. Handlungsempfehlungen AStA

7.1 Interne Informationsweitergabe

Es ist wichtig, dass relevante Informationen innerhalb des AStA verantwortungsbewusst weitergegeben werden. Das bedeutet, dass alle sensiblen Daten außerhalb der Datenbanken, die für alle Menschen im AStA zugänglich sind, gesichert werden. In jeder Berichtsform sind zudem personenbezogene Daten zu anonymisieren. Wenn der Wunsch, keine Informationen in den AStA zu tragen, von Betroffenen kommuniziert wird, ist diesem Folge zu leisten.

7.2 Einschaltung von externen Organisationen

Zur Unterstützung sollten in jedem Fall spezialisierte Anlaufstellen (siehe 5.) kontaktiert werden. Eine externe Expert*innenmeinung muss als Empfehlung in die Handhabe aufgenommen werden und sollte immer Berücksichtigung finden. Die finale Entscheidung über die Strukturen des AStA trifft die stud. Selbstverwaltung selbst, trotzdem sollten diese Situationen auch von einer externen Perspektive beleuchtet werden.

7.3 Weiterleitung der Handlung bei persönlicher Betroffenheit

Sollten Mitglieder des AStA persönlich von einem Vorfall betroffen sein oder Personen aus dem engeren Umfeld beteiligt sein, ist es notwendig, die Verantwortung für die Handhabe des Falls an eine nicht betroffene Person, zumindest teilweise, abzugeben. Das gilt auch, wenn der Fall das eigene Referat/Projekt betrifft. Dies gewährleistet eine möglichst objektive und unvoreingenommene Behandlung des Falles.

7.4 Einschaltung des zuständigen Referats

Das Referat für Diversität, Anti-Diskriminierung und Internationales ist spezifisch für Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung und Diskriminierung zuständig. Fälle sollten daher zumeist auch an das entsprechende Referat übergeben werden, um eine professionelle Unterstützung und geeignete Maßnahmen zu sichern.

7.5 Einbringung des Falls in Sitzungen

Vorfälle sollten in einer Sitzung des AStA nach den Grundsätzen des Betroffenen- sowie Täter*innenschutz und Anonymität zur Sprache gebracht werden. In Ausnahmefällen kann der Vorfallsgegenstand auf expliziten Wunsch der Betroffenen nicht in eine Sitzung getragen werden. Die Auslagerung ins Gremium gewährleistet eine objektivere Beurteilung und Vorgehensweise durch die verschiedenen Referent*innen und eine legitimierte Handhabe über Strukturen und Konsequenzen.