

Sexuelle Belästigung an Hochschulen und Antidiskriminierung

08.05.2025 Euregio-Ringtagung,
Hochschule Ravensburg - Weingarten

Nathalie Schlenzka, Referatsleitung Forschung und Vernetzung,
Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Publikationen der ADS zum Thema

**Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext -
Schutzlücken und Empfehlungen**

**Bausteine für einen systematischen
Diskriminierungsschutz an Hochschulen**

Weitere Informationen zum Thema finden Sie
auf unserer Homepage unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Bildung/03_Diskriminierung_an_Hochschulen/diskriminierung_an_Hochschulen_node_neu_2020.html



Was erwartet Sie?

- Sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Zusammenspiel
- Rechtliche Grundlagen
- Notwendige Strukturen und Handlungsansätze
- Herausforderungen

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Zusammenspiel

antidiskriminierungsstelle.de

Zusammen oder getrennt?

- Sexuelle Belästigung als eine Form von Diskriminierung → von Mikroaggressionen bis zur Gewalt
- Intersektionalität mitdenken, verstehen und berücksichtigen → Heterogenität von Gruppen berücksichtigen
- Anerkennung des Bestehens und Auswirkung von Diskriminierung und sexueller Belästigung
- Beschäftigung mit Diskriminierung als Chance → Zunehmendes Anforderungsmerkmal – auch für Qualität der Hochschule
- Strategisch zusammendenken

Rechtliche Grundlagen

antidiskriminierungsstelle.de

Rechtliche Grundlagen allgemein

- Grundgesetz Art. 3 → Teilhaberecht und Diskriminierung
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz → Schutz für Beschäftigte (Beschwerdestelle § 13 AGG, Fürsorgepflicht § 12 AGG)
- BW: Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung sowie Antidiskriminierung; diese ist in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden (§ 4 a Satz 1 und 2).
Öffnung AGG für Studierende (§ 4 a Satz 4)
- zusätzlich: Antidiskriminierungsrichtlinien der Hochschulen

Schutz vor sexueller Belästigung Studierende

- Studierende und Beschäftigte über Verbot diskriminierender Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG geschützt
- auch § 22 Beweislasterleichterung und § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände gelten für beide Gruppen
- § 3 Abs. 4 AGG direkter Schutz vor sexueller Belästigung und auch Arbeitgeberpflichten (§ 12 und § 13 AGG) nur für Beschäftigte

Notwendige Strukturen und Handlungsansätze

Strukturen I

- **Übergreifende Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (inklusive sexueller Belästigung)** Evaluation Umsetzung? Bekanntheit?
- Verhaltenskodex / Leitbild
- **Erst- und Verweisberatung** – (dezentrale) Ansprechpersonen → wer wird erreicht, alle Fachbereiche, qualifiziert, Kontakt mit externer Beratung
- **Gleichstellungsbeauftragte** – als vertrauliche Ansprechperson / Beratung → bekannt, qualifiziert, Ressourcen, Wirkung dezentral
- **Eigenständige Antidiskriminierungsberatung** - Antidiskriminierungsstelle → qualifiziert, intersektional, niedrigschwellig, wirklich weisungsungebunden, Ressourcen ausreichend
- **Meldung auch anonym** → Prävention etc.

Strukturen II

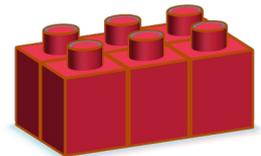
- **Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG analog AGG** und für Studierende und Beschäftigte → qualifiziert, Größe, Wissenstransfer → Prüfung gewähltes Verfahren (informell / formell) – Doppelmandatierung vermeiden, Trennung Beratung und Beschwerde
- **Vernetzung horizontal**, Gleichstellungsbeauftragte, Beratungsstellen (sexuelle Belästigung und AD), übergreifender Austausch, Kommission Diversity Management mit Fokus auf Antidiskriminierungsarbeit → Entwicklung Strategie, Verbesserungsvorschläge
- **Entwicklung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung** als Teil der Diversity-Strategie (Entwicklung von Indikatoren, Ist-Stand, Zielvorgaben)

Fokus von Prävention

- Fürsorgepflicht Führungskräfte stärken → hinschauen, unterstützen und wo möglich eingreifen!
- Welche Schulungen, für wen? Verpflichtung ? → Wird Onboarding genutzt? → § 12 AGG Führungskräfte in den Fokus nehmen
- Wie angemessene Vorkehrungen im Kontext von sexueller Belästigung umsetzen?
- Empowerment und Safe Spaces schaffen → sexuelle Belästigung „besprechbar“ machen
- Sind Maßnahmen bekannt, wird insgesamt über das Thema gesprochen? → Soziale Medien, Webseite Hochschule, Veranstaltungen, Informationsdatenbanken, Kampagnen etc.

Identifikation von Diskriminierungsrisiken

- Durchführung von Umfragen / Studien zu sexueller Belästigung und Diskriminierung → Nutzung bestehender Anlaufstellen / Verfahren
- Auswertung von Beratungsdaten und anonymer Meldungen übergreifend
- Überprüfung vorhandener Routinen, Arbeitsprozesse / Maßnahmen bzgl. Diskriminierungsrisiken
- Beirat / Critical Friends mit Fokus auf Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Diskriminierung



Herausforderungen

antidiskriminierungsstelle.de

Und was noch?

- Einbindung und Verantwortlichkeit Hochschulleitung (klar und dauerhaft geregelt)?
- Einbindung aller Statusgruppen und Betroffenenperspektive – alle vertreten?
- Ist das Thema in allen Fachbereichen und in der Verwaltung angekommen?
- Sind Professor*innen und Führungskräfte professionalisiert?
- Sind vorhandene Ressourcen ausreichend?
- Wie den Fortschritt messen? Welche Indikatoren braucht es?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

**Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes:**

Telefonische Beratung:

Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr

Tel.: 0800 546 546 5

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: E-Mail: poststelle@ads.bund.de



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

[antidiskriminierungsstelle.de](https://www.antidiskriminierungsstelle.de)