



Akkon Hochschule

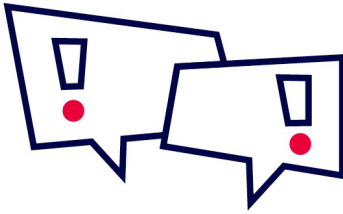
Johanniter University of Applied Sciences

Fürsorgekonzept der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften



Inhalt

Vorwort.....	3
1. Warum ein Fürsorgekonzept?	4
2. Geltungsbereich.....	5
2.1. Beschwerdemanagement & Kontaktpersonen.....	5
3. Sexualisierte Gewalt definieren und erkennen.....	6
3.1. Definition von sexualisierter Gewalt	6
3.2. Formen sexualisierter Gewalt	6
4. Präventionsmaßnahmen der Hochschule.....	7
4.1. Lösungsstrategien und ihre Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt	8
4.2. Qualitätsprüfung und Evaluation der Präventionsarbeit	9
4.3. Wissen über das Verhalten von Personen unter Verdacht und Awareness der Macht.....	9
4.4. Risikoanalyse & Verhaltenscodex	10
5. Intervention bei sexualisierter Gewalt	10
5.1. Was tun bei Grenzüberschreitung?	10
5.2. Interventionsprozess und Schritte.....	11
5.3. Das Gespräch mit der Person unter Verdacht	12
5.4. Sanktionen	12
6. Rehabilitation	13
6.1. Rehabilitation für eine zu Unrecht beschuldigte Person unter Verdacht	13
Schlusswort.....	14
Literatur.....	15
Anhang.....	16



Vorwort

Liebe Mitglieder der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften,

in einer Zeit, in der das Bewusstsein für die Thematik „Sexualisierte Gewalt“ zunehmend in das öffentliche Bewusstsein tritt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir als Akkon Hochschule für Humanwissenschaften proaktive Maßnahmen ergreifen, um eine sichere und unterstützende Umgebung für alle Studierenden und Mitarbeitenden zu schaffen. Dieses Fürsorgekonzept stellt einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung dar.

Die Akkon Hochschule soll ein Ort der Entfaltung, des Lernens und des Wachstums sein – frei von Angst und Diskriminierung. Leider zeigen die Forschung und Erfahrungsberichte, dass sexualisierte Gewalt auch an Hochschulen immer wieder ein Thema ist. Daher ist es von größter Wichtigkeit, konkrete Strategien zu entwickeln, um Betroffene zu schützen, Personen unter Verdacht zur Verantwortung zu ziehen und eine Kultur des Respekts und der Achtsamkeit zu fördern.

Unser Ziel ist es, mit diesem Konzept sowohl präventive Maßnahmen zu ergreifen als auch Unterstützung und Hilfe für Betroffene anzubieten. Wir möchten ein Netzwerk aufbauen, das die Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltung fördert und dabei hilft, ein Klima des gegenseitigen Vertrauens und der Offenheit zu etablieren. Gemeinsam wollen wir einen Ort der Sicherheit und des Miteinanders schaffen, an dem sexualisierte Gewalt keinen Platz hat und an dem jede*r Einzelne die Möglichkeit hat, sich sicher, wertgeschätzt und respektiert zu fühlen.

Mit besten Grüßen



Prof. Dr. Andreas Schönfeld
Beauftragter für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung

1. Warum ein Fürsorgekonzept?

In unserer Gesellschaft existiert eine Vielzahl von Differenzkategorien wie z.B. ‚race‘, Klasse, Geschlecht, Alter, körperliche Einschränkung/ Behinderung, Religion, Nationalität etc., welche soziale Ungleichheit sowie gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse erzeugen. Im Rahmen dieser intersektionalen Sicht müssen sich Menschen dabei nicht nur mit verschiedenen Formen von Rassismus auseinandersetzen, sondern ebenso mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung, zu denen auch die sexualisierte Gewalt zählt, welche meist auf historisch gewachsenen Machtstrukturen basiert.

So ergab eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Auftrag gegebene Studie u.a., dass jede elfte erwerbstätige Person in den letzten Jahren von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz betroffen war. Dabei sind Frauen mit 13% deutlich häufiger betroffen als Männer mit 5%. Im Hochschulkontext besteht mit 14% ebenfalls ein erhöhtes Risiko für Frauen aus akademischen Berufen. An der Branchenspitze stehen mit 29% die Berufe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (1).

Aus dem Abschlussbericht einer EU-weiten Studie über sexuelle Belästigung und Gewalt gaben 54,7% der befragten weiblichen Studierenden an, während der Zeit ihres Studiums Formen von sexualisierter Gewalt erfahren zu haben. Laut der Studie geht sexualisierte Diskriminierung und Gewalt meist von Übergriffigen männlich gelesenen Lehrenden, Hochschulangestellten und Kommilitonen aus. Insbesondere im Hochschulkontext sind Studierende aufgrund von Abhängigkeiten und einer engen Zusammenarbeit auf besondere Weise durch sexualisierte Gewalt gefährdet. Zudem besteht die Gefahr, dass ein Öffentlichmachen sich negativ auf den Studienverlauf auswirkt (2).

Solch meist machtintendierte sexualisierte Gewalt basiert häufig auf fortbestehenden und tradierten Geschlechterrollenbildern und wird von den Betroffenen als traumatisierend erlebt. Die Folgen können enorm langwierige physische und psychische Schäden sein (3). Doch das deutsche Recht verbietet jegliche Form von sexualisierter Gewalt und stellt sie lt. § 174 Abs. 1-3 StGB unter Strafe. Die Schutzwirkung der Grundrechte, insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus den Art. 1, 2 Abs. 1 GG wie auch das Gleichbehandlungsgebot aus Art. 3 GG, verlangen nach einem rechtlichen Schutz vor sexualisierter Gewalt in jeglicher Form. Trotz solcher Gesetzesverbote existiert sexualisierte Gewalt in unserer Gesellschaft nach wie vor, oft tabuisiert und für die Betroffenen mit Scham und/oder Stigmatisierung behaftet. Als Hochschule für Humanwissenschaften sehen wir es als unsere fürsorgliche Informations-, Präventions- und Handlungspflicht, sexualisierte Gewalt in jeglicher Form möglichst zu vermeiden bzw. rehabilitativ und transparent zu beseitigen und aufzuarbeiten.

2. Geltungsbereich

Die Grundordnung der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften regelt in § 14 GO das Amt der beauftragten Personen für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung. In der gesonderten Ordnung für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung ist zudem in § 4 (3) O-GDA verankert, dass sich die Hochschule mit allen Gremien und Statusgruppen an den Prinzipien des Gender Mainstreamings sowie des Disability und Diversity Mainstreamings orientiert. Zu den Hauptaufgaben der beauftragten Personen gehört im Rahmen von Gender-, Disability- und Diversity-Awareness, jegliche Formen von Diskriminierung, und somit auch alle Formen von sexualisierter Gewalt, durch Aufklärung und Sensibilisierung präventiv zu vermeiden oder rehabilitativ und transparent aufzuarbeiten bzw. zu beseitigen. Zum Einsatz kommen lt. § 3 (4) des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Verbalisierung bzw. Betroffenheit von sexualisierter Gewalt, welche lt. § 12 (4) des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) jedoch nicht zu Benachteiligungen von Betroffenen führen dürfen. Zudem beteiligen sich die beauftragten Personen lt. § 5b (1) Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) proaktiv an der Mitgestaltung eines Hochschulraumes für diskriminierungsfreie Bildung. Dieser Auftrag zur Förderung eines wohlwollenden und gewaltfreien Miteinanders gilt übergreifend für alle Statusgruppen sowie für alle extern Lehrenden der Hochschule.

2.1. Beschwerdemanagement & Kontaktpersonen

Sexualisierte Gewalt lässt sich nicht immer verhindern. Umso wichtiger ist es, dass betroffene und/oder beobachtende Personen bereits bei dem Verdacht von sexualisierter Gewalt den Mut aufbringen, Haltung zu zeigen und so eine Kultur der Offenheit schaffen. In diesem sehr sensiblen Themenkomplex von sexualisierter Gewalt ist es daher wichtig, dass sich betroffene Personen vertrauensvoll an Kontaktpersonen aus dem Hochschulkontext wenden können. Im Rahmen des Beschwerdemanagements bietet die Akkon Hochschule verschiedene Anlaufstellen an, an die sich betroffene Personen vertrauensvoll wenden können, denn ein Grundprinzip im Beschwerdemanagement lautet: „Keine Beschwerde ist unwichtig und alle Beschwerden müssen offen und zügig diskutiert werden“! Dabei geht es nicht darum, dass beobachtende oder betroffene Personen sich selbst oder eine Person unter Verdacht öffentlich bloßstellen, sondern darum, dass sich erstere eigenverantwortlich, selbstbestimmt und offen mit den Kontaktpersonen der Hochschule austauschen, um gemeinsam mögliche Interventionsmaßnahmen zur Verhinderung bzw. Beseitigung sexualisierter Gewalt auszuloten.

Die Hochschule bietet verschiedene interne Anlaufstellen für eine vertrauensvolle, kompetente, unabhängige und niedrigschwellige Beratung an, welche auf unserer Homepage zu finden sind:

- Beratungsstelle für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung
- Beratungsstelle für psychosoziale Beratung
- Beratungsstelle für Ideen- und Beschwerdemanagement

Meldungen über mögliche Vorfälle von sexualisierter Gewalt können auch anonym über das Online-Kontaktformular der Beratungsstelle für Ideen- und Beschwerdemanagement abgegeben werden, für eine konkrete Fallbearbeitung ist eine persönliche Beratung hingegen unabdingbar. Daher: Trauen Sie sich und sprechen Sie uns persönlich an – zu Ihrem Schutz und zum Schutze anderer!

3. Sexualisierte Gewalt definieren und erkennen

3.1. Definition von sexualisierter Gewalt

Für die Definition von sexualisierter Gewalt orientiert sich die Hochschule als Ausgangspunkt eng am Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG):

„Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, indem insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen“ (§ 3 (4) AGG).

Als eine Form der Machtausübung wird sie nach neuerem Recht als eine Form der Geschlechterdiskriminierung und als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung eingeordnet. Es handelt sich um Angriffe auf die Würde und Persönlichkeitsrechte, auf Leib, Körper und Freiheit der betroffenen Personen und das kann dazu führen, dass aufgrund von Verunsicherung und Einschüchterung eine hochschulische Teilnahme eingeschränkt, erheblich erschwert oder sogar unmöglich wird. Kommt es aufgrund von sexualisierter Gewalt zu einer Kündigung des Arbeitsplatzes oder zu einem Studienabbruch, kann dieser Angriff auf die persönliche Autonomie und Unversehrtheit einer betroffenen Person zu erheblichen Brüchen in der Lebens-, Ausbildungs- und Berufsbiografie führen (4).

Weiblich gelesene Studierende gehören aufgrund ihrer asymmetrischen Abhängigkeiten in Bezug auf Lehr- und Betreuungspersonal vor allem in Prüfungskontexten und hinsichtlich ihrer männlich gelesenen Kommilitonen zu einer besonders vulnerablen Personengruppe, ebenso wie weiblich gelesene Hochschulangehörige im Verwaltungsbereich. Zu einer vergleichbar vulnerablen Gruppe zählen Personen aus der LGBTIQ+ Community.

So fühlten sich lt. DIW Wochenbericht (2020) 23,1% der homo- und bisexuellen Personen, Trans*Personen, Inter*Personen, non-binären Personen und Queer*Personen im Bildungsbereich und 29,7% von ihnen im Arbeitsbereich aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder Geschlechteridentität persönlich diskriminiert (5, 6).

3.2. Formen sexualisierter Gewalt

Da sexualisierte Gewalt ganz unterschiedliche Ausprägungsgrade bei der Handlung, der Intention, der Intervention und der resultierenden Konsequenz haben kann, erscheint eine deutliche Abgrenzung wichtig. Anknüpfend an das Fürsorgekonzept unserer Betreiberin, der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V., orientieren wir uns bei der Beschreibung des Ausprägungsgrades sexualisierter Gewalt daher an den drei Hauptformen „sexualisierte Grenzverletzung“, „sexualisierter Übergriff“ und „sexuelle Nötigung“ (3). Dabei gehen wir davon aus, dass alle Formen von sexualisierter Gewalt in ihren Grundzügen machtintendiert sind und auf zwischenmenschlichen Asymmetrien beruhen. Dies gilt es auf gar keinen Fall zu tolerieren, sondern Macht im Sinne der Fürsorge positiv zu nutzen!

Tab. 1: Formen sexualisierter Gewalt (vgl. Fürsorgekonzept JUH, 2022)

Formen sexualisierter Gewalt	Sexualisierte Grenzverletzungen	Sexualisierte Übergriffe	Sexuelle Nötigung
Handlungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unabsichtliche Berührungen ▪ Unreflektierte Kommentare 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absichtlicher Körperkontakt ▪ Sexualisierte Zweideutigkeiten ▪ Nachrichten sexualisierten Inhalts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unsittliches Entblößen ▪ Nötigung zum Konsum pornografischer Inhalte ▪ Aufforderung zu sexualisierten Handlungen ▪ (Versuchte) Vergewaltigung
Intentionen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ohne Absicht ▪ Aus Unwissenheit ▪ Keine Wahrnehmung für Scham/Grenzen ▪ Nicht erotisch bzw. nicht machtintendiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vorsätzliches Handeln ▪ bewusste Missachtung von Scham/Grenzen ▪ erotisch und machtintendiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stark machtintendierte Ausnutzung von zwischenmenschlichen Asymmetrien
Interventionen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Reflection in/on action“ ▪ Interventionen, die auf Einsicht und Verhaltensänderungen zielen ▪ Re-Integration ist möglich 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gezielte Interventionen ▪ Hochschul- und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen
Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passende disziplinarische bzw. hochschul- und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passende (straf-) rechtliche Konsequenzen

4. Präventionsmaßnahmen der Hochschule

Die Akkon Hochschule verpflichtet sich nach dem AGG, LGG, LADG und BerlHG, präventive Maßnahmen und Interventionen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Hochschule und auf dem Hochschulgelände zu planen und umzusetzen.

Zentral verantwortlich für die Verhinderung von sexualisierter Gewalt in der Lehre, Forschung und Verwaltung sind in erster Linie alle hochschulischen Leitungspersonen, die wiederum alle anderen Hochschulmitglieder über Prozesse informieren bzw. in letztere aktiv einbinden. Dabei ist es Aufgabe insbesondere des Hochschulpräsidiums, gleichermaßen eine klar definierte Position gegen sexualisierte Gewalt gegenüber allen Hochschulmitgliedern zu vertreten.

4.1. Lösungsstrategien und ihre Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

- Etablierung eines diskriminierungs- und Sexismus freien Arbeitsklimas, das persönliche Grenzen aller Hochschulmitglieder gleichberechtigt wahrt.
- Aufklärung aller Statusgruppen, welche Handlungen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz umfassen und wie diese sich äußern sowie darüber, dass jegliche Formen sexualisierter Gewalt unerwünscht sind und konsequent sanktioniert werden. Hierzu gehören Informationen, wo betroffene Personen sowie Personen unter Verdacht konkrete Unterstützung und Beratung erhalten können.
- Weiterentwicklung von Leitfäden wie z.B. der hochschuleigene Leitfaden für gendersensible und rassismuskritische Sprache.
- Diese Regelungen werden unter Einbeziehung unterschiedlicher Statusgruppen erarbeitet, um den hochschulischen Auseinandersetzungsprozess zu unterstützen.
- Wahrung von Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes bzw. Selbstverpflichtungserklärungen aus dem Merkblatt der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches allen Mitarbeitenden bei Vertragsantritt übergeben wird.
- Verpflichtende Schulungen für Personal der mittleren und oberen Leitungsebene sowie für die in Kap. 2.1 genannten Ansprechpersonen aus den internen Beratungsstellen.
- Verbindliche Vermittlung von geforderten Vorgehensweisen, Verantwortlichkeiten und Sanktionierungsschritten in Form von zu entwickelnden Handlungsleitlinien. Dazu gehören die zeitnahe Intervention in allen Fällen von sexualisierter Gewalt an der Hochschule und auf dem Hochschulgelände, ihre Falldokumentation, die Rücksprache mit den Ansprechpersonen der Beratungsstellen und dem Hochschulpräsidium sowie das Einleiten von Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Personen.
- Entwicklung und Umsetzung von Handlungsempfehlungen und Zielvereinbarungen gegenüber den Personen unter Verdacht. Diese reichen von Ermahnung/Abmahnung und Freistellung bis hin zur Kündigung, in strafrechtlich relevanten Fällen bis zur Anzeigeerstattung. Dabei haben alle Ansprechpersonen der Beratungsstellen den Rückhalt des Hochschulpräsidiums.
- Ableitung von Maßnahmen zur Rehabilitation von Verursachenden, insbesondere von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und Gefahrensituationen.
- Einführung von internen/externen Sensibilisierungstrainings, z.B. Anti-Bias- bzw. Anti-Consciousness-Trainings im Kontext von Gender-, Disability- und Diversity-Awareness und Recht.

- Einführungsveranstaltungen für neu immatrikulierte Studierende durch die Ansprechpersonen der Beratungsstelle für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung (GDA).

4.2. Qualitätsprüfung und Evaluation der Präventionsarbeit

Diese erfolgt auch zum Zweck der Ressourcen- und Risikoanalyse in enger Rückkopplung mit den Ansprechpartner*innen des hochschulinternen Referates für Studiengangentwicklung und Qualität. Alle hochschulinternen Handweisungen und Leitfäden, so auch das Fürsorgekonzept, werden vor Veröffentlichung dort zur Qualitätsprüfung vorgelegt, redigiert und dem Akademischen Senat der Hochschule zur Verabschiedung vorgelegt. In regelmäßigen Abständen evaluiert das o.g. Referat zudem die Zufriedenheit aller Statusgruppen an der Hochschule. Das Themenfeld der sexualisierten Gewalt gilt es hier zu integrieren. Des Weiteren existiert eine enge Rückkopplung zur Agenda der thematischen Weiterentwicklung von Gender-, Disability- und Diversity-Awareness und Recht zwischen den Beratungsstellen aus Kap. 2.1, dem Betriebsrat und dem Hochschulpräsidium.

4.3. Wissen über das Verhalten von Personen unter Verdacht und Awareness der Macht

Ein typisches Verhalten von Personen unter Verdacht oder tatsächlich Verursachenden lässt sich nicht immer eindeutig ableiten und kann sehr implizit und unterschwellig sein. Auffällig hingegen ist, dass diese Personengruppe die Stimmungen und Einstellungen betroffener Personen für sich nutzen bzw. missbrauchen möchte. Begünstigt wird solch ein Missbrauch meist durch asymmetrische, autoritäre und hierarchische Strukturen, missverständliche Kommunikation, intransparente Strukturen und/oder unklare Vorgesetztenverhältnisse. Fehlt es zudem noch an transparenten Konzepten und Sensibilisierungsmaßnahmen für den konsequenten Umgang mit sexualisierter Gewalt, besteht die Gefahr, dass ein handlungs- und sanktionsfreier Raum geschaffen wird, der Grenzüberschreitungen triggert (3).

Betont werden muss in diesem Kontext der Begriff „Intersektionalität“, welcher verdeutlicht, dass eine Vielzahl von Differenzkategorien wie z.B. ‚race‘, Klasse, Geschlecht, Alter, körperliche Einschränkung/ Behinderung, Religion, Nationalität etc. existieren, welche soziale Ungleichheit sowie gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse erzeugen. Viele Menschen erleben gleichzeitig verschiedene Formen der Diskriminierung. In Machtgefällen macht sie dies besonders verletzlich und erhöht das Risiko, Opfer von sexualisierter Gewalt zu werden (7).

4.4. Risikoanalyse & Verhaltenscodex

Die Hochschule versteht sich als ein diskriminierungsfreier Raum mit Nulltoleranz gegenüber jeglichen Formen von Ungleichstellung, Genderismus, Rassismus und (sexualisierter) Diskriminierung. Dennoch ist sich die Hochschule darüber bewusst, dass aufgrund der unterschiedlichen Statusgruppen eine natürliche Hierarchie und Asymmetrie gegeben ist, welche unterschiedliche Gefahrenpotenziale für sexualisierte Gewalt mit sich bringen kann. Daher wird neben dem räumlichen „Konzept der offenen Tür“ zur Vermeidung von machtintendierten/sexualisierten Übergriffen ebenso auf die Schaffung einer insgesamt Hochschulatmosphäre gegenseitigen Vertrauens und Respekts bei flachen Hierarchien viel Wert gelegt. Ein achtsamer Umgang mit einer sensibilisierten gewaltfreien Kommunikation gehört ebenfalls zum hochschulischen Verhaltenskodex.

In Hinblick auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt wird durch dieses Fürsorgekonzept zusätzlich ein verbindlicher Rahmen für Zuständigkeiten und Regeln geschaffen. Dabei sollen klare Entscheidungsstrukturen und eine transparente Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt an der Hochschule kommunizierbar gemacht werden. Die weitere Risikoanalyse ergibt sich aus den evaluativen und iterativen Rückkopplungsschleifen mit dem Hochschulpräsidium, dem Referat für Studiengangentwicklung und Qualität und den in Kap. 2.1 genannten Beratungsstellen.

5. Intervention bei sexualisierter Gewalt

Bei einem Verdachtsmoment sowie bei Beratungsbedarf kann eine beobachtende oder betroffene Person jederzeit anonym oder persönlich einen Erstkontakt zu einer Kontaktperson und einer Beratungsstelle ihrer Wahl aufnehmen. Idealerweise ist dies eine Kontaktperson aus der Beratungsstelle für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung, welche den weiteren Beratungs- bzw. Interventionsprozess hauptverantwortlich plant und steuert. Eine Rückmeldung an die betroffene Person ist innerhalb von 24 Stunden zu gewährleisten, sollte ein unmittelbarer persönlicher Erstkontakt nicht möglich sein. Ab dem Erstkontakt wird gewährleistet, dass der gesamte Beratungsprozess in einer vertrauensvollen Umgebung erfolgt und zum Schutze sowie zur Wahrung der Privatsphäre der betroffenen Person absolute Verschwiegenheit gegenüber Dritten erfolgt. Alle am weiteren Beratungs- bzw. Interventionsprozess beteiligten Personen unterschreiben hierfür eine Vertraulichkeitserklärung.

5.1. Was tun bei Grenzüberschreitung?

In Anlehnung an das Fürsorgekonzept der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (3) vertritt auch die Hochschule den Grundsatz der Betroffenenparteilichkeit und -gerechtigkeit. Im Fokus der Betroffenenparteilichkeit steht der eigene Umgang der Kontaktperson mit sexualisierter Gewalt gegenüber einer betroffenen Person und der Person unter Verdacht. Hierbei gilt die Grundannahme, dass ein geschilderter Vorfall der Wahrheit entspricht. Unterstützungsangebote mit Ansätzen aus der internen bzw. externen psychosozialen Beratung orientieren sich dabei stets am Willen der betroffenen Person.

Die Notwendigkeit solcher Angebote ergibt sich meist aus einer innersystemischen Überforderung der betroffenen Person für ihr eigenverantwortliches Handeln und dem daraus resultierenden Wunsch einer Verantwortungsübertragung für weitere Interventionen. Im Sinne der Betroffenenengerechtigkeit ist bei gleichzeitiger (Be-)Achtung aller Fürsorgepflichten die Betroffenenperspektive handlungsleitend. Maßgebend bleibt ein zügiges Handeln im Umgang mit der Person unter Verdacht, um weitere Vorfälle zu vermeiden.

5.2. Interventionsprozess und Schritte



Abb. 1: Vereinfachte Darstellung eines Interventionsprozesses (vgl. Inmedio; JUH, 2022)

1. Fallmeldung: Kommt es zu einer Fallmeldung, wird zuerst unterschieden zwischen einer Vermutung (Beobachtung durch Dritte) und einem Vorwurf (persönliche Schilderung eines Vorfalls durch die betroffene Person).
2. Erstgespräch/Beratung: wendet sich die betroffene Person persönlich an eine Kontaktperson und entscheidet sich, über den Vorfall zu sprechen, wird möglichst zeitnah ein Termin für ein beratendes Erstgespräch anberaumt, um die Lage zu sondieren und gemeinsam mit der betroffenen Person die nächsten Schritte zu vereinbaren. Von Interesse sind insbesondere der Tathergang, involvierte Personen, die Klärung von Asymmetrien im Abhängigkeitsverhältnis und eine Ersteinschätzung der Form der Grenzverletzung. Das Erstgespräch sowie alle weiteren Gespräche werden in einem schriftlichen Protokoll festgehalten, der betroffenen Person zur Einsicht, Erweiterung oder Änderung vorgelegt und von beiden Parteien unterschrieben. Sämtliche personenbezogenen Falldaten und Protokolle sind als passwortgeschützte digitalisierte Dokumente in einem eigens dafür vorgesehenen und ebenfalls passwortgeschützten Dateiordner auf dem H-Laufwerk der Hochschule abzulegen. Zudem werden zwingende Sofortmaßnahmen zum Schutze der betroffenen Person durchgeführt.
3. Aufstellung und Aufgaben des Interventionsteams: das Interventionsteam wird von der hauptverantwortlichen Kontaktperson einberufen, koordiniert und geleitet.
4. Dabei ist zu berücksichtigen, dass alle Teammitglieder frei von etwaigen Interessenskonflikten sind und eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen. Das Interventionsteam soll möglichst so gewählt werden, dass nur nötige Personen eingeladen werden. Das Hochschulpräsidium ist unabhängig von einer eventuellen Teilnahme an den Teamsitzungen über den gesamten Interventionsprozess hinweg über den jeweils aktuellen Stand zu informieren.

5. Das Interventionsteam hat die Fallanalyse und -beurteilung in Absprache mit der betroffenen Person und weiteren Beteiligten sowie die Anhörung der Person unter Verdacht zum übergeordneten Ziel. Hinzu kommt die Entwicklung geeigneter Interventionsmaßnahmen mit Handlungsempfehlungen und Zielvereinbarungen. Nach Durchführung der vereinbarten Maßnahmen erfolgt im Rahmen eines PDCA-Zyklus eine Evaluation und ggf. eine Nachjustierung der eingeleiteten Maßnahmen.
6. Über den gesamten Interventionsprozess hinweg pflegt die hauptverantwortliche Kontaktperson iterative Rückkopplungsschleifen im Austausch mit der betroffenen Person.

5.3. Das Gespräch mit der Person unter Verdacht

Nach einer genauen Abwägung des Vorwurfs bzw. des Verdachts sollte möglichst zügig und so spät wie nötig ein Erstgespräch mit der Person unter Verdacht von der hauptverantwortlichen Kontaktperson gesucht werden (3). Die betroffene Person nimmt zum Schutz vor einer möglichen Retraumatisierung nicht an diesem Gespräch teil, ist jedoch über die Terminsetzung sowie über die zentralen Ergebnisse aus dem Gespräch zu informieren. Das Ziel dieses Gesprächs besteht im Kern darin, der Person unter Verdacht die Möglichkeit für eine Stellungnahme zu dem Vorfall einzuräumen. Eine Diskussion über das Geschehene, das Treffen von Entscheidungen oder eventuellen Sanktionen hat vorerst auszubleiben. Dieses sowie weitere Gespräche werden ebenfalls protokolliert, gegengelesen und von beiden Parteien unterschrieben. Auch hier verbleiben die digitalen Protokolle im passwortgeschützten Dateiordner auf dem H-Laufwerk der Hochschule.

Sollte sich ein Vorfall bewahrheiten, besteht je nach psychischer Verfassung eine Eskalationsgefahr, da die Person unter Verdacht sich ggf. mit schwerwiegenden und weitreichenden Vorwürfen konfrontiert sieht (3). Die gesprächsführende Kontaktperson benötigt daher ausreichend Beratungs- und Deeskalationskompetenzen sowie Gesprächsführungstechniken zur Herstellung und Aufrechterhaltung eines Rapports mit einer sachlichen und dennoch einfühlsamen sowie von gegenseitigem Respekt geprägten Gesprächssituation. Durch die Fähigkeit zur Reflection in Action ist die Kontaktperson idealerweise in der Lage, sich während der gesamten Gesprächssituation auf Meta-Ebene zu betrachten und das eigene Verhalten sowie das Verhalten der Person unter Verdacht zu reflektieren und das Gespräch durch eine möglichst gewaltfreie Kommunikation entsprechend zu lenken.

5.4. Sanktionen

Im Umgang mit möglichen Sanktionen spielt neben der in Kap. 3.2 vorgestellten Einstufungstabelle auf Basis der unterschiedlichen Ausprägungsgrade von sexualisierter Gewalt die Berücksichtigung der Statusgruppe, welcher die Person unter Verdacht angehört, eine zusätzliche Rolle. Vorgestellt werden folgend Sanktionierungsvorschläge aus der Expertise von Kocher und Porsche (4) über sexualisierte Gewalt an Hochschulen:

Tab. 2: Sanktionen nach hochschulischen Statusgruppen (vgl. Kocher & Porsche, 2015)

Person unter Verdacht ist Beschäftigte*r	Person unter Verdacht ist Studierende*r
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mündliche/schriftliche Belehrung ▪ Durchführung eines formellen Dienstgespräches ▪ Schriftliche Abmahnung ▪ Einleitung eines Disziplinarverfahrens ▪ Geldbuße/Gehaltskürzung ▪ Versetzung/Suspendierung ▪ Fristlose/fristgerechte Kündigung ▪ Strafanzeige durch die Hochschulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mündliche/schriftliche Belehrung ▪ Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Räumlichkeiten/Hausverbot ▪ Bei Belästigung via EDV (un-)befristeter Account-Entzug ▪ Ausschluss von Lehrveranstaltungen ▪ Exmatrikulation ▪ Strafanzeige durch die Hochschulleitung

Weitere Handlungsempfehlungen finden sich in den Tabellen 1 & 2 im Anhang.

6. Rehabilitation

6.1. Rehabilitation für eine zu Unrecht beschuldigte Person unter Verdacht

Es kann vorkommen, dass eine vermeintlich betroffene Person oder eine dritte Person eine Person unter Verdacht absichtlich bzw. fälschlicherweise zu Unrecht beschuldigt. In diesem Fall ergibt sich ein Rollenwechsel und die vermeintlich betroffene Person wird selbst zu Person unter Verdacht und sorgt mit ihrem Verhalten bewusst und vorsätzlich dafür, dass der Ruf der zu Unrecht beschuldigten Person unter Verdacht geschädigt wird (3). In der weiteren Konsequenz kann solch ein Fehlverhalten dazu führen, Argwohn, Misstrauen oder Skepsis unter den Hochschulmitgliedern zu erzeugen. Auch in solch einem Beispiel des Rollenwechsels sind dieselben Konsequenzen bzw. Sanktionen zu setzen, die die Person unter bestätigtem Verdacht hätte erwarten müssen. Hier kann die zu Unrecht beschuldigte Person unter Verdacht noch dahingehend beraten werden, über eine mögliche Anzeige nachzudenken. Auf jeden Fall sollte im Interventionsteam über mögliche Rehabilitationsmaßnahmen nachgedacht und sollten diese in Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person unter Verdacht getroffen werden.

Rehabilitationsmaßnahmen können sein (3):

- Fokussierung auf die zu Unrecht beschuldigte Person unter Verdacht mit Unterstützung am Arbeitsplatz/im Studium ggf. Bereitstellung eines neuen Arbeitsplatzes bzw. ein Kohortenwechsel
- Fokussierung auf alle Mitarbeitenden mit Sensibilisierung und Klärung für Fake-News bzw. für Verleumdung
- Überlegungen zur Wiederherstellung des beschädigten Rufes bzw. der Arbeitsfähigkeit in einer Atmosphäre gegenseitigen Respekts und Vertrauens

Weitere Rehabilitationsangebote für betroffene Personen können zudem sein (3):

- Nachsorgeangebote, ggf. durch Vermittlung therapeutischer Unterstützung und Einschätzung der Beziehung zwischen betroffener Person und der Person unter Verdacht
- Implementierung einer Entschuldigungskultur und Wiedereingliederung in den Hochschulablauf



Schlusswort

Liebe Hochschulmitglieder,

der Schutz und die Unterstützung aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Identität, ist nicht nur ein rechtliches Gebot, sondern eine moralische Verpflichtung. Sexualisierte Gewalt ist ein zutiefst verletzendes Vergehen, das nicht nur die betroffenen Personen, sondern auch unsere Gemeinschaft und Hochschulinstitution als Ganzes nachhaltig schädigt. Daher müssen wir als Hochschulmitglieder zusammenstehen und aktiv gegen jede Form von Diskriminierung und sexualisierte Gewalt eintreten.

Mit diesem Konzept setzen wir ein klares Zeichen: Wir fordern und fördern ein Umfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird, Gleichheit gelebt wird und jede Form von Gewalt keinen Platz hat. Lasst uns daher gemeinsam dafür arbeiten, dass unsere Hochschule ein Ort ist, an dem wir alle uns wohl und sicher fühlen können. Nur durch ein starkes Bekenntnis zur Gleichstellung und durch aktives Handeln können wir die notwendigen Veränderungen herbeiführen und eine sichere und diskriminierungsfreie Zukunft gestalten.

Vielen Dank für euer Engagement und eure Unterstützung.



Prof. Dr. Andreas Schönfeld
Beauftragter für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung



Literatur

- (1)** Schröttle, M.; Meshkova, K. & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Umgang_mit_sex_Bel_am_ArbPlatz.html [Stand: 10.01.2025].
- (2)** Krebs, Ch. P., Lindquist, Ch. H.; Warner, T. D.; Fisher, B. S. & Martin, S. L. (2007). *The Campus Sexual Assault (CSA) Study. Final Report*. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/yc5t9muh> [Stand: 10.01.2025].
- (3)** Heistermann, T. (2022). *Fürsorgekonzept JUH. Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt*. Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Berlin.
- (4)** Kocher, E. & Porsche, S. (2015). *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen*. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_sex_Belastig_im_Hochschulkontext.html [Stand: 10.01.2025].
- (5)** FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick*. Verfügbar unter: <https://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender> [Stand: 10.01.2025].
- (6)** de Vries, L.; Fischer, M.; Kasprowski, D.; Kroh, M.; Kühne, S.; Richter, D. & Zindel, Z. (2020). *LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert*. Verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.798163.de/publikationen/wochenberichte/2020_36/heft.html [Stand: 10.01.2025].
- (7)** Schönfeld, A. & Qualmann, F. (2023). *Leitfaden für gendersensible und rassismuskritische Sprache an der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften*. Unveröffentlichte Ausgabe der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften (Hrsg.)

Anhang

Tab. 1: Präventionsempfehlungen im Überblick (vgl. Kocher & Porsche, 2015)

Organisations- und Personalentwicklung	Infrastrukturelle Maßnahmen	Empowerment und Sensibilisierung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu den Themen AGG, diskriminierungsfreie Hochschule und ihre Handlungspflichten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und von Gefahrensituationen in der Hochschule 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung der Studierenden über Betroffenheit und hochschulbezogene Änderungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche bzw. Beschwerdestellen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung von Bedingungen, die ein diskriminierungsfreies Studium ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder und Nennung von Kontaktpersonen
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Workshops zur Vermittlung der Rechtsgrundlagen wie auch zum Trainieren des Grenzensetzens

Tab. 2: Voraussetzungen und Sanktionen im Überblick (vgl. Kocher & Porsche, 2015)

Voraussetzungen	Sanktionen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfassendes Beschwerdemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sanktionen, Handlungsempfehlungen und Zielvereinbarungen werden im Interventionsteam für jeden Fall individuell abgeleitet
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konkretisierende Vorgaben, was bei Fallmeldung zu tun ist 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Zugehörigkeit zur jeweiligen Statusgruppe der betroffenen Person und der Person unter Verdacht wird dabei berücksichtigt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindestqualifikation beratender Kontaktpersonen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Interventionsteam verfasst einen Fallbericht für das Hochschulpräsidium
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Letztentscheidungsrecht liegt bei der betroffenen Person 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Hochschulpräsidium ist verantwortlich für die Umsetzung und die rechtliche Absicherung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatz von Betroffenenparteilichkeit, -gerechtigkeit und Vertraulichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Hochschulpräsidium informiert das Interventionsteam über seine Entscheidung zur Umsetzung

Impressum

Akkon Hochschule für Humanwissenschaften
Colditzstraße 34-36
12099 Berlin

Tel. 030 809 2332-0

info@akkon-hochschule.de
www.akkon-hochschule.de

Inhaltliche Konzeption

Prof. Dr. Andreas Schönfeld
Beauftragter für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung

© April 2025