

„Es geht nur gemeinsam“ –  
Strategien der Umsetzung des  
Schutzauftrags aus Perspektive  
der Ansprechpersonen

Prof. Dr. Anja Teubert, DHBW  
Katharina Simon M.A., Doktorandin  
Universität Vechta



Anja Teubert

Professorin für Soziale Arbeit /  
Studiengangsleitung an der DHBW in  
Stuttgart, Zentrale Ansprechperson der DH.

Sie forscht zur Verankerung von  
Schutzkonzepten in Einrichtungen der Sozialen  
Arbeit, war 21 Jahre Vorsitzende einer  
spezialisierten Fachberatungsstelle und  
begleitet die Promotion von Katharina Simon.

<https://www.dhbw-stuttgart.de>

[anja.teubert@dhbw-stuttgart.de](mailto:anja.teubert@dhbw-stuttgart.de)



Katharina Simon

Fachberaterin bei sexueller Gewalt  
Supervisorin (DGSv)

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kempten  
und Promovendin an der Uni Vechta.

Sie forscht zu den Bedingungen für  
Ansprechpersonen an Hochschulen und  
Universitäten in Baden-Württemberg.

[www.Katharina-Simon-Beratung.de](http://www.Katharina-Simon-Beratung.de)

[info@Katharina-Simon-Beratung.de](mailto:info@Katharina-Simon-Beratung.de)

# „Es geht nur gemeinsam“ – Strategien der Umsetzung des Schutzauftrags aus Perspektive der Ansprechpersonen

Ansprechperson bei sexueller Belästigung - und nun?

- Von der Herausforderung, das „Tabu-Thema“ sexuelle Gewalt und Diskriminierung immer wieder auf die Tagesordnung zu bringen. Die Ansprechpersonen als Einzelkämpfer:in
- Strategien und Konzepte gegen sexualisierte Gewalt und sexuelle Diskriminierung wirkungsvoll erarbeiten und umsetzen:
  - wirkungsvolle Netzwerke aufbauen
  - Unterstützer:innen der Thematik
  - Rolle der Hochschulleitung
  - mit wenig Ressourcen effektiv arbeiten/ mit wenig Zeit viel erreichen
  - Umgang mit Widerständen, Bagatellisierung, oder mangelnder Partizipation / Einbindung

„Es geht nur  
gemeinsam“:

Rollen und  
Verantwortlichkeiten

Es braucht tragfähige Bündnisse und Netzwerke,  
um SDG im Hochschulkontext zu begegnen:

- Querschnittsaufgabe als Verantwortung aller Hochschulangehörigen
- Beteiligung und Partizipation als wichtiger Faktor in Change Prozessen
- Macht-Strukturen: Top-Down- und Bottom-up-Strategien

Wichtig: Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten!

Die  
Verantwortung  
der  
Hochschulleitung

## **AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

#### **(Studierende sind hier gleichgestellt)**

(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.

# Die Verantwortung der Hochschulleitung

## AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

### § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

#### (Studierende sind hier gleichgestellt)

(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.



Die  
Verantwortung  
der  
Hochschulleitung

Die Aufgabe, Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung zu schützen, war bislang den Ansprechpersonen zugewiesen. Sie ist seit dem 01.01.2021 der Hochschulleitung übertragen, da diese in der besseren Position zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist.

Zugleich wird die Rolle der Ansprechperson als Anlaufstelle für die Angehörigen und Mitglieder klarer abgegrenzt.

Drucksache 16/9090



## Die Aufgabe der Ansprechpersonen als Anlaufstelle

- Erreichbarkeit und niederschwellige Zugangswege
- parteilicher Ansatz
- transparente und umfassende Information
- Grundsatz der Vertraulichkeit, Transparenz über Schweigepflicht, ggf. Anonymität
- ggf. Begleitung in weiteren Verfahren
- Beachtung: Letztentscheidungsrecht der Betroffenen (Empowerment vs. Ohnmachts-Erfahrungen)



# Gemeinsame Aufgaben: Umsetzung von Maßnahmen gegen SDG nach Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche

PRÄVENTION Organisations- und Personalentwicklung	PRÄVENTION Infrastrukturelle Maßnahmen	PRÄVENTION Empowerment und Sensibilisierung	VERFAHREN	SANKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"><li>  Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu den Themen AGG, diskriminierungsfreie Hochschule und Handlungspflichten der Hochschule</li><li>  verpflichtender Charakter der Fortbildungen für Personalverantwortliche bzw. Beschwerdestellen nach der jeweiligen Richtlinie</li><li>  Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung von Beschäftigten (insb. Führungskräften)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>  Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und von Gefahrensituationen auf dem Universitätsgelände</li><li>  Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studium ermöglichen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>  Befragung der Studierenden über Betroffenheit und hochschulbezogene Änderungsbedarfe (Sicherheit auf dem Campus etc.)</li><li>  Flyer- und Plakatkampagnen, die über das Thema informieren, die Selbstreflexion aller Mitglieder der Hochschule fördern und Betroffenen konkrete Ansprechpartner_innen nennen</li><li>  Workshops für weibliche, männliche trans*- und intergeschlechtliche Studierende zur Vermittlung der Rechtsgrundlagen wie auch zum Trainieren des verbalen wie auch des nonverbalen Grenzsetzens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>  „umfassendes Beschwerdemanagement“ durch eine Beschwerdestelle</li><li>  konkretisierende Vorgaben, die allen Beteiligten verdeutlichen, was sie im Einzelfall zu tun haben bzw. wie zu verfahren ist, wenn sich ein_e Betroffene_r an sie wendet</li><li>  Mindestqualifikation beratender Personen</li><li>  Letztentscheidungsrecht der Betroffenen</li><li>  Grundsatz der Vertraulichkeit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>  Sanktionen sind danach zu unterscheiden, ob Täter_in Beschäftigte_r, Studierende_r oder Dritte_r ist</li></ul>

## PRÄVENTION

Organisations- und  
Personalentwicklung

- ▮ Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu den Themen AGG, diskriminierungsfreie Hochschule und Handlungspflichten der Hochschule
- ▮ verpflichtender Charakter der Fortbildungen für Personalverantwortliche bzw. Beschwerdestellen nach der jeweiligen Richtlinie
- ▮ Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung von Beschäftigten (insb. Führungskräften)

## PRÄVENTION

Infrastrukturelle Maßnahmen

- ▮ Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und von Gefahrensituationen auf dem Universitätsgelände
- ▮ Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studium ermöglichen

## PRÄVENTION

Empowerment und Sensibilisierung

- ▮ Befragung der Studierenden über Betroffenheit und hochschulbezogene Änderungsbedarfe (Sicherheit auf dem Campus etc.)
- ▮ Flyer- und Plakatkampagnen, die über das Thema informieren, die Selbstreflexion aller Mitglieder der Hochschule fördern und Betroffenen konkrete Ansprechpartner\_innen nennen
- ▮ Workshops für weibliche, männliche trans\*- und intergeschlechtliche Studierende zur Vermittlung der Rechtsgrundlagen wie auch zum Trainieren des verbalen wie auch des nonverbalen Grenzsetzens

## VERFAHREN

- „umfassendes Beschwerdemanagement“ durch eine Beschwerdestelle
- konkretisierende Vorgaben, die allen Beteiligten verdeutlichen, was sie im Einzelfall zu tun haben bzw. wie zu verfahren ist, wenn sich ein\_e Betroffene\_r an sie wendet
- Mindestqualifikation beratender Personen
- Letztentscheidungsrecht der Betroffenen
- Grundsatz der Vertraulichkeit

## SANKTIONEN

- Sanktionen sind danach zu unterscheiden, ob Täter\_in Beschäftigte\_r, Studierende\_r oder Dritte\_r ist


# Wichtige „Stakeholder“ - mögliche Unterstützer:innen

- Hochschulrektor\*in
- Kanzler\*in
- Präsident\*in
- Prorektor\*innen, Vizerektor\*innen
- Leitung / Mitarbeitende der Personalabteilung
- Gleichstellungsbeauftragte\*r oder Frauenbeauftragte\*r
- Beauftragte\*r für Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Beschwerdestelle nach dem AGG
- Ansprechperson für Antidiskriminierung nach §4a LHG
- Weitere Anlauf- und Beratungsstellen an der Hochschule
- Lehrende
- Personalrat
- Studierendenvertretungen (AStA, etc.)
- engagierte Studierende, z.B. als Multiplikator\*innen oder Peers

Wichtige  
„Stakeholder“ -  
mögliche  
Unterstützer:innen

extern

- Ansprechpersonen anderer Hochschulen
- Überregionale Netzwerke, zum Beispiel  
Arbeitsgemeinschaften wie LaKoG, LaKoF, bukof, etc.
- Fachberatungsstellen zu sexualisierter Gewalt
- Weitere Beratungsstellen, Ärzt\*innen, Therapeut\*innen
- Polizei, insbesondere Opferschutzbeauftragte und  
Sachbearbeiter sexualisierte Gewalt
- Justiz: Rechtsanwält\*innen, Staatsanwaltschaft  
Schwerpunkt sexualisierte Gewalt
- Ministerien für Wissenschaft, Bildung, Gesundheit,  
Soziales
- Politik, insbesondere auf kommunaler oder Landesebene
- Kommunale Netzwerke wie Runde Tische gegen Gewalt  
mit Beteiligung von Polizei, Justiz, Verwaltung und  
Hilfesystem



Die  
Verantwortung  
der  
Hochschulleitung

Die Ansprechperson soll den maßgeblichen Stellen der Hochschule, also insbesondere der Hochschulleitung und dem Senat, **regelmäßig, beispielsweise semesterweise oder jährlich, in anonymisierter Form über ihre Arbeit berichten.** Insbesondere sollen diese Stellen über die Zahl der Personen, die sich an die Ansprechperson gewandt haben, sowie über weitere statistische Größen informiert werden.

Drucksache 16/9090



Derzeitiger Stand zur  
Berichterstattung in BW

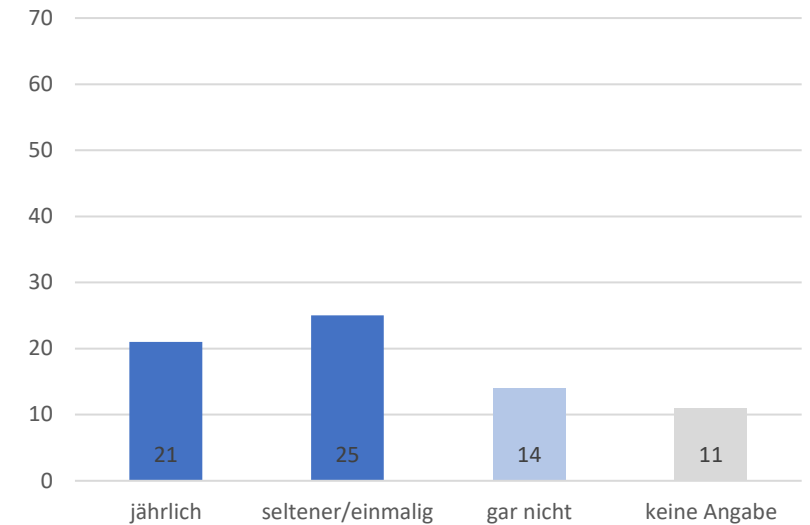
quantitative Erhebung im

Sommer 2022

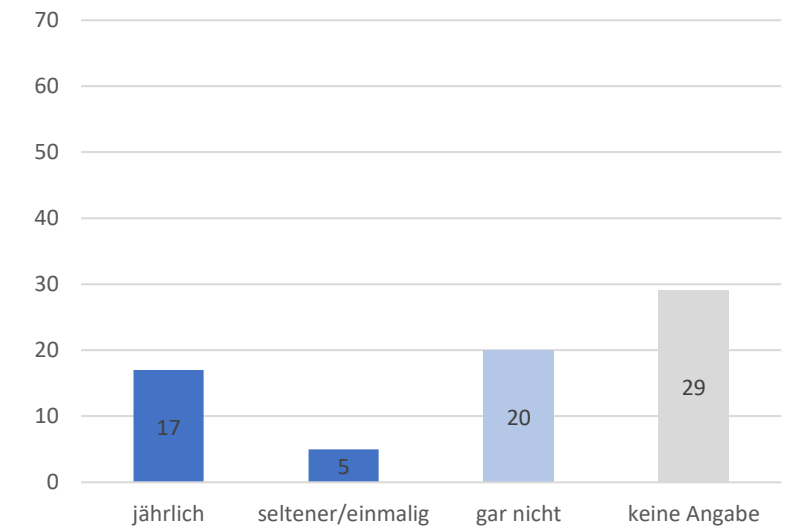
im Rahmen der Dissertation

Katharina Simon

an die Hochschulleitung



an den Senat



## Berichterstattung als Zugang zur Leitungsebene

**Die Pflicht zur Berichterstattung kann als Zugang zur Leitungsebene genutzt werden und um die Thematik SDG regelmäßig zu platzieren!**

Hohe Fallzahlen lassen auf eine gute, erfolgreiche Tätigkeit der Ansprechperson schließen.

Niedrige Fallzahlen können als Anlass genommen werden, Zugangsstrukturen besser / niederschwelliger auszubauen und dafür Ressourcen einzufordern.

Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit & Sensibilisierung sowie für strukturelle Strategien. Z

Ziel: Organisationskultur, mit welcher die Hochschule ihre Haltung deutlich macht, dass die Thematik SDG Ernst genommen wird und Fehlverhalten klare Konsequenzen nach sich zieht

Dies ermöglicht es Betroffenen oder Bystandern, Vorfälle öffentlich zu machen und sich Unterstützung zu holen.



## Berichterstattung als Zugang zur Leitungsebene

Auch die Ergebnisse der aktuellen Uni-Safe können zur Prävalenz vorgestellt werden:

*Fast zwei von drei Mitarbeitenden und Studierenden, die an der UniSAFE-Umfrage teilgenommen haben, haben seit Beginn ihrer Tätigkeit an ihrer Einrichtung mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt.*

PRESS RELEASE

# Umfrage über geschlechtsbezogene Gewalt in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa

*Fast zwei von drei Mitarbeitenden und Studierenden, die an der UniSAFE-Umfrage teilgenommen haben, haben seit Beginn ihrer Tätigkeit an ihrer Einrichtung mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt.*



## **FAST ZWEI VON DREI BEFRAGTEN HABEN GESCHLECHTBEZOGENE GEWALT ERLEBT**

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass 62 % der befragten Personen mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt haben, seit sie an ihrer Einrichtung arbeiten oder studieren. Frauen (66 %) und nicht-binäre Menschen (74 %) haben häufiger als Männer alle Formen geschlechtsbezogener Gewalt erlebt, mit Ausnahme von körperlicher Gewalt, die von mehr nicht-binären Menschen und Männern angegeben wurde. Darüber hinaus haben Personen, die sich als LGBTQ+ identifizieren (68 %), die eine Behinderung oder chronische Krankheit angeben (72 %) und die einer ethnischen Minderheit angehören (69 %), mit größerer Wahrscheinlichkeit mindestens einen Vorfall geschlechtsbezogener Gewalt erlebt als Befragte, auf die diese Merkmale nicht zutreffen.



bekannt  
gewordene  
Fallzahlen an  
der Hochschule



Dunkelfeldstudien

### Von den Befragten, die geschlechtsbezogene Gewalt erlebten, meldeten dies nur 13 %. Warum?





## Welche Konsequenzen können wir daraus für unsere Arbeit ziehen?

bekannt  
gewordene  
Fallzahlen an  
der Hochschule



Dunkelfeldstudien

- Fast die Hälfte der Betroffenen (47 %) erklärte, dass sie sich unsicher fühlten, ob das erlebte Verhalten schwerwiegend genug war, um es zu melden.
- 31 % gaben an, dass sie das übergriffige Verhalten zum Zeitpunkt des Vorfalls nicht als Gewalttat erkannt haben.
- 26% dachten nicht, dass etwas passieren würde, wenn sie darüber berichteten.
- 17 % wussten nicht, an wen sie sich wenden könnten.
- 13% fühlten sich unwohl dabei, über das Erlebte zu sprechen.
- 12% waren besorgt, dass der Täter sich rächen würde,
- 9% dass der Beschwerdeprozess hart würde und
- 8% dass sie ihre Arbeit / das Studium nicht fortsetzen könnten.
- 7 % hatten Angst, dass ihnen nicht geglaubt würde und 3% waren entmutigt, ein Beschwerdeformular auszufüllen.

Welche  
Konsequenzen  
können wir  
daraus für  
unsere Arbeit  
ziehen?

## **Die Bedeutung von Sensibilisierung & Öffentlichkeitsarbeit**

### **Bausteine einer ganzheitlichen Schutzstrategie**

Diverse erforderliche Bausteine eines wirkungsvollen ganzheitlichen Konzepts  
Erreichung unterschiedlicher Zielgruppen mit unterschiedlichen Maßnahmen  
Etablierung eines ganzheitlichen Konzepts, ggf. Strategien der Organisationsentwicklung für Change Prozesse nutzen

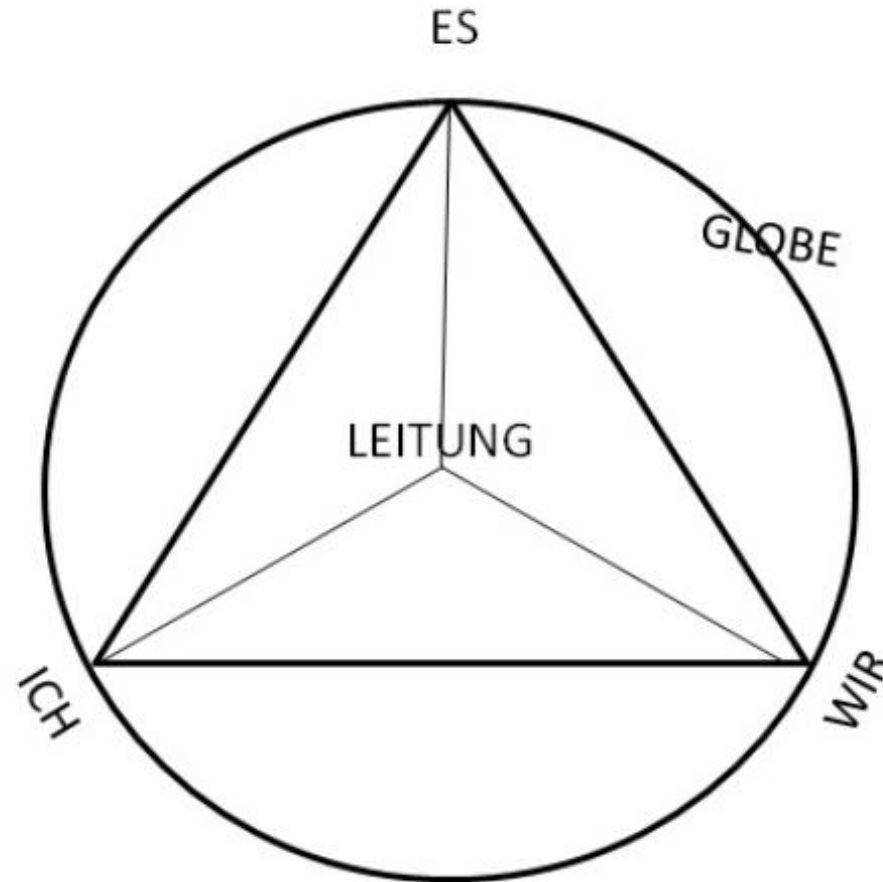
### **implementierungsrelevanten Faktoren in der Umsetzung**

Bedingungen, welche die Umsetzung einer Schutzstrategie an Hochschulen scheitern, bzw. gelingen lassen können:

- Rolle der Hochschulleitung: Top-Down vs. Bottom-up-Strategien
- Aktive Stakeholder, also Unterstützer\*innen
- Beteiligungsstrukturen
- Professioneller Umgang mit Risikofaktoren wie Widerständen, Bagatellisierung, oder mangelnder Partizipation im Change Prozess
- Methoden, welche zu einer grenzachtenden, gewaltsensiblen Hochschulkultur beitragen

# Ist-Stand-Analyse durch das 5-Faktoren-Modell TZI nach Fried (2014) und Spielmann (2023)

Es geht nur  
gemeinsam

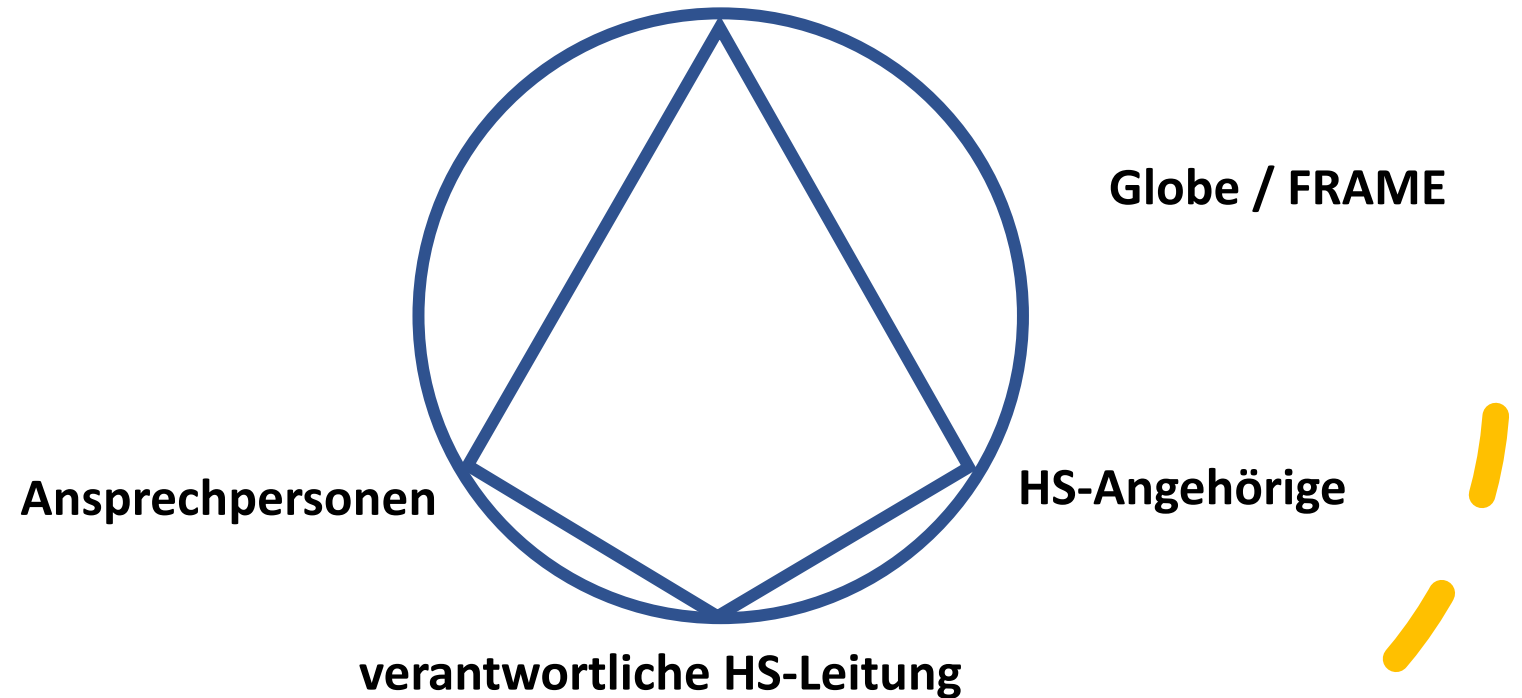


Es geht nur  
gemeinsam

Verantwortlichkeiten,  
Zielgruppenspezifisches  
Arbeiten und  
Partizipationsansätze

## Ist-Stand-Analyse mit Fokus auf unterschiedliche Faktoren:

Umsetzung des Schutzauftrags  
durch Maßnahmen





Hilfreiche  
Literatur

Heike Pantelmann  
Sabine Blackmore *Hrsg.*

# Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext

Herausforderungen, Umgangsweisen und  
Prävention

 Springer Gabler



# Hilfreiche Literatur



Hilfreiche  
Literatur



Hilfreiche  
Literatur

bukof

Grundsatzpapier zu  
**Sexualisierter Diskriminierung**  
und Gewalt **an Hochschulen**

Aktualisierte und erweiterte Neuauflage Juni 2022

