



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen

Expertise

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen

Expertise

von

Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche

Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Inhalt

Abstract	5
A. Einleitung	6
B. Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext: Problemdarstellung	8
I. Sexuelle Belästigung	8
II. ... im Hochschulkontext.....	10
C. Rechtliche Grundlagen	13
I. Anwendbarkeit des AGG.....	15
1. Anwendbarkeit von § 3 Abs. 4 AGG	15
2. Anwendbarkeit sonstiger Vorschriften des AGG	17
3. Ergebnis.....	19
II. Hochschulgesetze der Länder:	
Gleichberechtigungsgebot und Diskriminierungsverbot	19
1. Aufgabe der Hochschulen: Förderung der Geschlechtergleichberechtigung	20
2. Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts i. S. d. AGG	21
3. Geltung des Gleichberechtigungsgebots für Studierende	23
4. Ausdrücklich normiertes Verbot sexueller Belästigung/Bezugnahme auf AGG	24
5. Verantwortliche Akteur_innen	25
III. Autonomes Recht der Hochschulen	26
1. Abgrenzung zu Dienstvereinbarungen zum Schutz von Beschäftigten	26
2. Anwendungsbereiche von Richtlinien zum Schutz von Studierenden.....	27
3. Inhalt der Richtlinien der Hochschulen zum Verbot sexueller Belästigung	29
a) Grundsätze und Definitionen	29
b) Prävention	31
c) Verfahren bei Verstoß gegen Verbot sexueller Belästigungen	32
d) Sanktionen	35
IV. Schlussfolgerungen.....	36
D. Praxis	38
I. Ermittlung des Beratungs- und Handlungsbedarfs/ Sensibilisierung.....	39
1. Information über Ansprechpartner_innen an der Hochschule	39
2. Befragungen der Universitätsangehörigen	40
II. Maßnahmen zur Prävention und Sanktion.....	41
1. Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung	41
a) Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung	41
b) Infrastrukturelle Maßnahmen.....	41
c) Sensibilisierung und Empowerment	41
2. Sanktionen und Verfahren beim Verdacht von Verstößen.....	42

a) Sanktionsmaßnahmen bei sexualisierter Diskriminierung	42
b) Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung an der Hochschule	43
c) Zur Praxis: Der Schattenwurf von Verfahren und Sanktionen.....	44
III. Der Erlass und die Bedeutung formeller Richtlinien	44
E. Handlungsempfehlungen zur Schließung von Schutzlücken	46
I. Handlungsempfehlungen für die Hochschulen.....	46
1. Überblick über mögliche Maßnahmen	46
2. Anforderungen an die Qualität getroffener Maßnahmen.....	48
3. Erlass von Richtlinien empfohlen	50
4. Symmetrischer personeller Anwendungsbereich	51
II. Handlungsempfehlungen an die Gesetzgeber	52
1. Im AGG	52
2. Hochschulgesetzliche Verankerung des Verbots sexualisierter Diskriminierung.....	52
3. Pflicht zum Erlass von Richtlinien	52
F. Fazit	53
Literatur	54
Übersicht über die detailliert ausgewerteten Hochschulregelungen (Dienstvereinbarungen und Richtlinien).....	57

Abstract

Sexuelle Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Dennoch kennt das deutsche Recht noch keine eindeutigen und transparenten Regelungen zum Schutz von Studierenden vor sexueller Belästigung durch Dozent_innen oder durch andere Studierende. Die Expertise stellt die Rechtslage im Bundes- und Landesrecht sowie im autonomen Recht der Hochschulen dar, gibt Einblick in die Praxis an deutschen Hochschulen und empfiehlt den Gesetzgebern und Hochschulen Maßnahmen für den wirksamen Schutz von Studierenden vor sexueller Belästigung an Hochschulen. Im Mittelpunkt steht dabei der Erlass von Hochschulrichtlinien, die zur Sensibilisierung und Prävention von sexueller Belästigung beitragen können.

A.

Einleitung

Sexuelle Belästigung und Gewalt an Hochschulen wird in der deutschen (Medien) Öffentlichkeit häufig mit Fällen an US-Hochschulen in Verbindung gebracht. Nach offiziellen Beschwerden durch Studentinnen führt das Bildungsministerium derzeit gegen 79 Universitäten – darunter Harvard, Princeton und Berkeley – Untersuchungen durch.

Nicht nur das Verhältnis von Meinungsfreiheit, Schutz der Persönlichkeitsrechte und rechtsstaatlichen Verfahren wird im anglo-amerikanischen Raum jedoch möglicherweise anders gewichtet als in Kontinentaleuropa.¹ Auch in Sexualkultur bzw. -moral scheinen sich die USA und Europa zum Teil zu unterscheiden.

Eine Fokussierung auf Unterschiede in Rechtskultur und Sexualmoral droht allerdings das Problem sexualisierter Gewalt an Hochschulen als US-amerikanisches Problem zu isolieren und gravierende Diskriminierungserfahrungen und Persönlichkeitsrechtsverletzungen an deutschen Hochschulen zu ignorieren. Nach dem deutschen Länderbericht einer EU-weiten Studie über sexuelle Belästigung und Gewalt an weiblichen Studierenden waren 54,7% der befragten Studentinnen – also jede zweite – während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden, 3,3% waren sogar sexueller Gewalt ausgesetzt. Diese Zahl entspricht ungefähr den Ergebnissen einer US-amerikanischen Umfrage (im Auftrag des dortigen Justizministeriums), wonach eine von fünf Frauen im Laufe ihres Studiums Opfer sexueller Belästigung und Gewalt wurden.²

1 Zu möglichen Unterschieden in der Rechtskultur siehe z. B. *Frankenberg*, Inszenierungen von Gerechtigkeit. Vergleichende Anmerkungen zur Rechtstheorie von Film und Fernsehen, in: ders., 2003, S. 364 ff.

2 Vgl. *Krebs* u. a., The Campus Sexual Assault (CSA) Study, 2007, XVIII. Zur Kritik an der Repräsentativität der Studie (da die Rücklaufquote der 5.446 befragten Studentinnen niedrig war und die Umfrage lediglich zwei Universitäten erfasste) vgl. *The Washington Post* vom 17.12.2014 unter <http://www.washingtonpost.com/blogs/fact-checker/wp/2014/12/17/one-in-five-women-in-college-sexually-assaulted-an-update/> (Februar 2015).

Möglicherweise sind die Unterschiede zwischen den USA und Europa also gar nicht so groß. Lenkt man den Blick weg von Skandalen hin auf nüchterne Zahlen und empirische Daten, so zeigt sich für die USA sowie für Deutschland ein vergleichbares Bild: Insbesondere für Frauen, aber auch für Männer, denen „Unmännlichkeit“ oder Homosexualität zugeschrieben werden³, sind sexuelle Belästigungen und Gewalt eine „erschreckend normale“ Erfahrung und somit Alltag.⁴ Die Existenz sexueller Belästigung und Gewalt an deutschen Hochschulen zu leugnen oder zu verharmlosen⁵, kann – gerade auch mit Blick auf die US-amerikanische Entwicklung – nicht im Interesse der Hochschulen liegen.

Ziel dieser Expertise ist es, Handlungsempfehlungen für den Hochschulkontext zu erarbeiten und durch die Darstellung von Best-Practice-Beispielen einen Austausch von Erfahrungen zu fördern (dazu E.). Zu diesem Zweck werden die Rechtslage (dazu C.) sowie die Praxis an deutschen Hochschulen (dazu D.) dargestellt.⁶

3 *Lembke*, APuZ 8/2014, S. 35 ff. (36).

4 Vgl. insbesondere *Feltes/List/Schneider/Höfker*, 2012, S. 5 sowie FRA (European Union Agency for Fundamental Rights = EU-Grundrechte-Agentur), 2014.

5 Eine Verharmlosung beobachtet auch *Lembke*, APuZ 8/2014, S. 35 ff. (39).

6 Um das Verhältnis zwischen Rechtslage und tatsächlich gelebter Hochschulpraxis zu verstehen, wurde die Auswertung vorliegender Untersuchungen durch stichprobenartige nicht repräsentative Befragungen von verantwortlichen Hochschulakteur_innen – insbesondere von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten – ergänzt.

B.

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext: Problemdarstellung

Das deutsche Recht verbietet sexuelle Belästigung und Gewalt. Die Schutzwirkung der Grundrechte, und hier zuvorderst das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG, Art. 1 Abs. 1 GG) wie auch das Gleichbehandlungsgebot aus Art. 3 GG, verlangt nach einem rechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung in jeder Form.⁷

I. Sexuelle Belästigung ...

Für die Definition von „sexueller Belästigung“ soll § 3 Abs. 4 AGG als Ausgangspunkt dienen: Sexuelle Belästigung ist danach 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 (bis hin zur Vergewaltigung) und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen.

Sexuelle Belästigung stellt eine Form der Machtausübung dar, die aus den strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung hervorgeht. Richtigerweise 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 – und hier insbesondere auf Leib, Körper und Freiheit – der Betroffenen, die diese gerade in ihrer geschlechtlichen gesellschaftlichen Rolle adressiert und exkludiert.⁸ So kann sexuelle Belästigung von Studierenden beispielsweise dazu führen, dass aufgrund von Verunsicherung und Einschüchterung die Teilnahme am Studium eingeschränkt oder gar ein Studienabbruch erwogen wird, bzw. dazu, dass sich Leistungen verschlechtern und/oder sich das Studium verzögert.⁹ Auf diese Weise führt ein Angriff auf die persönliche Autonomie einer Person zugleich zu Brüchen im Lebens- und Ausbildungsweg.¹⁰

⁷ Genauer zu den Rechtsgrundlagen siehe Teil C.

⁸ Ausführlich zum Gegensatzpaar Würde und/oder Gleichheit bereits Baer, 1995.

⁹ Vgl. Czock/Donges/Heinzelmann, 2012, S. 52; Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 31 ff.

¹⁰ Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 5.

In diesem antidiskriminierungsrechtlichen Kontext steht auch § 3 Abs. 4 AGG, der sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung definiert (diese wird deshalb auch als sexualisierte Diskriminierung bezeichnet).¹¹ Die Norm weist einen unionsrechtlichen Hintergrund auf, da sie der Umsetzung der Richtlinien 2006/54/EG¹² und 2000/78/EG¹³ dient, denen zufolge die (sexuelle oder anders diskriminierende) Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung darstellt.¹⁴

Ergänzend sei erwähnt, dass die Benachteiligung wegen des „Geschlechts“ auf die Benachteiligung wegen des biologischen Geschlechts abzielt.¹⁵ Davon sind auch Diskriminierungen wegen einer Geschlechtsumwandlung¹⁶ sowie wegen Intersexualität¹⁷ erfasst¹⁸. Sieht man die Geschlechtsdiskriminierung als ein gesellschaftliches Machtverhältnis an, das nicht nur biologische, sondern auch und vor allem soziale Grundlagen hat, so spricht viel dafür, dass das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung darüber hinaus alle Diskriminierungen aufgrund von Geschlechterstereotypen erfasst, also auch Diskriminierungen wegen geschlechtsuntypischen Verhaltens oder Aussehens.¹⁹ Der EuGH hat in der Vergangenheit allerdings im Antidiskriminierungsrecht streng zwischen „Geschlecht“ und „sexueller Orientierung“ unterschieden.²⁰ Manche Mitgliedstaaten regeln deshalb die Diskriminierung wegen der „sexuellen oder geschlechtlichen Identifikation“ bzw. der „Geschlechtsidentität“ (also die Diskriminierung von Transgender-Personen)²¹ im Zusammenhang mit der Diskriminierung wegen der „sexuellen Ausrichtung“;²² auch § 1 AGG lässt sich so verstehen.²³ Diese Debatte beeinflusst insbesondere die Frage, wo die unionsrechtlichen Grundlagen zu suchen sind: in der Richtlinie 2006/54/EG oder in der Richtlinie 2000/78/EG. Für die deutsche Rechtslage in § 3 Abs. 4 AGG spielt sie jedoch aufgrund des horizontalen Ansatzes des AGG²⁴ keine Rolle.

11 Vgl. etwa 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 148.

12 Art. 2 Abs. 1 c) und d) sowie Art. 2 Abs. 2 a) Richtlinie 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl.EU L 204/23.

13 Art. 2 Abs. 3 Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.EG L 303/16.

14 8. Erwägungsgrund zur RL 2002/73/EG sowie 6. Erwägungsgrund der RL 2006/54/EG.

15 Ausführlich Kocher, in: Schlachter/Heinig (Hrsg.), 2015, § 5, C.II.1. (im Erscheinen).

16 EuGH, 30.04.1996, Rs. C-13/94 (P./S.), Slg. 1996, I-2159, Rn 20; EuGH, 27.04.2006, Rs. C-423/04 (Richards), Slg. 2006, I-3585, Rn 20 ff.; Erwägungsgrund 3 zur RL 2006/54/EG.

17 Schiek, in: Schiek (Hrsg.), § 1 AGG, Rn 32; Kolbe, KJ 2009, 271; siehe auch Kolbe, 2010, S. 116 ff. zu Gleichbehandlungsgrundsätzen im deutschen Verfassungsrecht.

18 Siehe auch *Entschließung des Europäischen Parlaments* vom 04.04.2014 zum EU-Fahrplan zur Bekämpfung von Homophobie und Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität (2013/2183(INI)), C.(i) und (ii); sie fordert die Europäische Kommission dazu auf, Leitlinien zu veröffentlichen, die klarstellen, dass trans- und intersexuelle Personen im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG unter der Überschrift „Geschlecht“ erfasst werden.

19 Für die Rechtslage in den USA siehe Anmerkung Harvard Law Review 126 (2013), 1731 ff., zur Entscheidung der EEOC vom 20.04.2012 (Macy/Holder), No. 0120120821, 2012 WL 1435995, in der die EEOC Diskriminierung von Transgender-Personen als Geschlechtsdiskriminierung anerkannte.

20 EuGH, 17.02.1998, Rs. C-249/96 (Grant), Slg. 1998, I-621; kritisch zum hier verwandten Vergleichspersonenkonzept Kocher, KJ 2009, 386 ff.

21 Zum Begriff siehe FRA (EU-Grundrechte-Agentur), Homophobie, Transphobie und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität in den EU-Mitgliedstaaten. Zusammenfassung der Ergebnisse, Entwicklungen, Herausforderungen und vielversprechenden Praktiken, 2010, S. 26 („bezieht sich auf die Art und Weise, in der eine Person ihr Geschlecht unabhängig von ihren körperlichen Voraussetzungen zum Ausdruck bringt und empfindet“). Überblick zur aktuellen Rechtsprechung, insb. zum Themenbereich Inter- und Transsexualität auch bei Schmidt, in: Foljanty/Lembke, Feministisches Studienbuch, 2. Aufl. 2012, S. 213 ff.

22 Zur Rechtslage in den Mitgliedstaaten siehe *Europäische Kommission*, Bericht über die Anwendung der RL 2006/54/EG, KOM(2013) 861 endg., S. 6; die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte fordert eine Klarstellung für das EU-Recht der Geschlechtsdiskriminierung: FRA (EU-Grundrechte-Agentur), LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, 2013, S. 11 (bezogen auf Beschäftigung und Beruf).

23 ErfK/Schlachter, 15. Aufl. 2015, § 1 AGG, Rn. 5.

24 Siehe unten bei Fn. 85.

Konsequenz der Betrachtung sexueller Belästigung als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot ist (u. a.), dass ein entsprechendes Verhalten bereits dann als rechtswidrig einzuordnen ist, wenn ein Verstoß objektiv vorliegt; auf Verschulden des Täters oder der Täterin kommt es nicht an. Anders als beim (straf- oder zivilrechtlichen) Schutz des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung genügt deshalb für § 3 Abs. 4 AGG, dass die Verletzung der Würde durch Schaffung eines diskriminierenden Umfeldes „bewirkt“ wird. Der Gesetzgeber hat auf die früher in § 2 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes (BeschSchG) enthaltene Anforderung eines „vorsätzlichen“ und „erkennbar abgelehnten“ Verhaltens ausdrücklich verzichtet – zugunsten der Formulierung „unerwünscht“.²⁵ Vorsätzliches Verhalten der handelnden Person ist nicht erforderlich.²⁶ Da deren Absichten oder Vorstellungen keine Rolle spielen, kann sexuelle Belästigung auch bei fehlendem Unrechtsbewusstsein vorliegen.²⁷ Die gleiche Formulierung enthält der Tatbestand der diskriminierenden Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG.

II. ... im Hochschulkontext

Von sexueller Belästigung sind alle Geschlechter betroffen, also sowohl weibliche als auch männliche und trans*- sowie intergeschlechtliche Menschen. Die zahlenmäßig größte Gruppe von Betroffenen sind Frauen; in Deutschland haben 60 % aller Frauen seit ihrem 15. Lebensjahr irgendeine Form der sexualisierten Diskriminierung erlebt.

Soweit im Hochschulkontext Beschäftigte sexuelle Belästigung erleben, erscheint die Rechtslage in ihren Grundsätzen nicht problematisch.²⁸ Die Hochschulen unterliegen in ihrer Funktion als Arbeitgeber den Bestimmungen des AGG, woraus sich folgende Pflichten ergeben: Sie müssen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen und das Personal über Rechte und Pflichten informieren, sie müssen eine Beschwerdemöglichkeit schaffen und im Diskriminierungsfall von den geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen Gebrauch machen (§ 12 AGG; ist der die Täter_in ebenfalls Beschäftigte_r, kommen insbesondere Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung in Betracht, gegen Beamt_innen sind disziplinarrechtliche Maßnahmen zu erwägen). Schließlich hat die der Geschädigte unter Umständen Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz²⁹ (§ 15 AGG) und kann die Arbeitsleistung bis zur Unterbindung durch den Arbeitgeber verweigern.³⁰

Die Expertise konzentriert sich allerdings nicht auf Beschäftigte, sondern auf die sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung von Studierenden.

An umfassendem Datenmaterial zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und zu benachteiligenden Strukturen insbesondere im Kontext des Studiums fehlt es

25 Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BT-Drs. 16/1780, S. 33.

26 BAG, 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 – NJW 2012, 407 (408).

27 ErfK/Schlachter, § 3 AGG, Rn. 14. Siehe insofern jetzt auch wieder BAG 20.11.2014 – 2 AZR 651/13 („Unmaßgeblich ist, wie er selbst sein Verhalten zunächst eingeschätzt und empfunden haben mag und verstanden wissen wollte“).

28 Ausführlich dazu Leitfaden der ADS, Praxisleitfaden, 2. Aufl. 2014.

29 Kocher, in: Schiek, AGG, 2007, § 15 AGG.

30 Überblick zu den Arbeitgeberpflichten auch im 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 130. Zum Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG vgl. ErfK/Schlachter, § 14 AGG, Rn. 1.

zwar.³¹ Die vorhandenen empirischen Studien zu sexuellen Belästigungserfahrungen geben jedoch bereits wichtige Hinweise. Nach dem deutschen Länderbericht einer EU-weiten Studie über sexuelle Belästigung und Gewalt an weiblichen Studierenden waren 54,7 % der befragten Studentinnen – also jede zweite – während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden, 3,3 % waren sogar sexueller Gewalt ausgesetzt. Ein Drittel der Angriffe kam aus dem Umfeld der Hochschule; zu den übergriffigen Personen zählen neben Lehrenden und anderen Hochschulangestellten auch Kommilitonen.³² Sexuelle Belästigung und Gewalt werden dieser Studie zufolge in erdrückender Mehrheit von Männern ausgeübt: So gingen 97,5 % der Belästigung und 96,6 % der sexuellen Gewalt von Männern aus.³³ In einer Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte aus dem Jahre 2012 gab des Weiteren über die Hälfte der befragten Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans*Personen an, Gewalt erfahren zu haben, weil sie als LGBT-Personen wahrgenommen wurden; bei dem Besuch einer Schule oder einer Hochschule fühlte sich jede_r fünfte Befragte (18 %) aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität persönlich diskriminiert.³⁴ Es zeigt sich, dass im Studienverlauf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität zentrale Diskriminierungsrisiken darstellen.³⁵

Im Hochschulkontext bestehen besondere Verwundbarkeiten von Studierenden in Bezug auf sexuelle Belästigung insbesondere in Bezug auf Lehr- und Betreuungspersonal, da Studierende (vor allem im Prüfungskontext) von dieser Personengruppe abhängig sind. Ähnliches gilt im Verhältnis zu anderen Hochschulangehörigen, etwa im Verwaltungsbereich. Aber auch die sexualisierte Diskriminierung durch Mitstudierende kann die betroffenen Studierenden erheblich belasten und sie zu exkludierend wirkendem Vermeidungsverhalten bringen. (Versäumnis von Vorlesungen, Verzicht auf Veranstaltungsbisuch bis hin zum Abbruch des Studiums) Nach den vorliegenden Daten scheinen männliche Kommilitonen weit häufiger Verursacher von Übergriffen zu sein als Lehrpersonen; von ihnen gehen offensichtlich auch die schwerwiegendsten Übergriffe aus.³⁶

31 So auch 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 128; 148.

32 Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 19.

33 Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 26. Grundsätzlich zu Männern als Tätern im Kontext von Herrschaftsverhältnissen Lembke, in: Foljanty/Lembke (Hrsg.), 2. Aufl. 2012, S. 235 ff.

34 FRA (EU-Grundrechte-Agentur), 2014, S. 24; S. 19. Siehe auch 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 149 f., wo auch die Ergebnisse der Kieler Studie von Klein/Rebitzer zusammengefasst werden (diese zeigt auch für Trans*-Personen (Geschlecht) und homosexuelle Studierende (sexuelle Identität) ein hohes Diskriminierungsrisiko an Hochschulen, siehe Klein/Rebitzer, 2012).

35 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 143.

36 Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 26 ff. Insbesondere in technischen Studiengängen ist sexuelle Belästigung durch männliche Kommilitonen ein Thema, vgl. die Befragung aller Studentinnen der RWTH Aachen, in der mehr als 49 % angaben, dass sexuelle Belästigungen von Kommilitonen ausgingen (gegenüber 3,31 % bei den Lehrenden). Abrufbar unter: <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/Gender-Diversity/~ens/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/> (Februar 2015).

Die Hochschulen tragen die Verantwortung dafür, Chancengleichheit im Studium und beim Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere auch dadurch zu realisieren, dass ausreichender Schutz vor sexueller Belästigung gewährleistet wird. Als Orte der Lehre und Forschung haben Hochschulen ohnehin den Auftrag, alle Hochschulmitglieder – darunter auch die Studierenden – vor Diskriminierungen jedweder Art zu schützen und zu verhindern, dass ein Ausbildungs- und Lebensweg aufgrund sexueller Belästigung und Gewalt nicht in der gewünschten Weise fortgesetzt werden kann oder gar abgebrochen werden muss.³⁷

Neben dieser individuellen Dimension des Schutzes der persönlichen Freiheit und Autonomie der des Einzelnen ist die gesellschaftliche Dimension nicht zu vernachlässigen. Hochschulen tragen zur Sozialisierung des Einzelnen bei und bilden zukünftige Führungskräfte aus, deren Wissen und Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen haben können. Denn: „Gelingt es, bereits an Hochschulen eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern, können die dort ausgebildeten Fachkräfte Multiplikator_innen für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.“³⁸

37 Vgl. Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 5.

38 So ausdrücklich 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 127.

C.

Rechtliche Grundlagen

Die staatlichen Schutzpflichten, die sich aus Grund- und Menschenrechten ergeben, werden einerseits durch das Strafrecht wahrgenommen. So erfasst auf Ebene des einfachen Bundesrechts das (Sexual-)Strafrecht die schweren Formen der Gewaltausübung, indem es die sexuelle Nötigung und die Vergewaltigung als besonders schweren Fall derselben ebenso unter Strafe stellt (§ 177 Abs. 2 StGB) wie den sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen (§§ 174 ff. StGB) und die Nachstellung – sog. Stalking – von Personen (§ 238 StGB). Auf privatrechtlicher Ebene kann § 823 Abs. 1 BGB – wiederum in Verbindung mit einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte – einen Schadensersatzanspruch bei sexueller Belästigung oder Stalking begründen.³⁹ Der strafrechtliche Schutz erfordert jedoch eine gewisse Schwere der Tat und greift unterhalb dieser Schwelle nicht ein.⁴⁰ Auch wegen seiner Verschuldensabhängigkeit stellt die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens nicht für alle Betroffenen einen emotional gangbaren Weg dar.

Die vorliegende Studie richtet deshalb den Blick in erster Linie auf die gleichbehandlungs- und antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der durch die Diskriminierungsverbote verstärkt bzw. konkretisiert wird⁴¹, ist zentraler Rechtsgrundsatz im Völkerrecht⁴² sowie im Unionsrecht und im innerstaatlichen (deutschen) Verfassungsrecht. Er fußt auf der Garantie der Menschenwürde als Anerkennung der Wertgleichheit aller Menschen allein aufgrund ihres Menschseins.⁴³ Gleiche Behandlung im Sinne diskriminierungsfreier Behandlung nimmt am Inbegriff von Gerechtigkeit teil.⁴⁴ Der Grundsatz der Geschlechtergleichbehandlung stellt so nach Art. 2 und Art. 3 des Vertrages über die Europäische Union (EUV) ein grundlegendes Prinzip der Union dar;⁴⁵ auch Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.

39 Überblick zu den Fallgruppen im Rahmen des § 823 BGB bei *J. Lange/Schmidbauer*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth (Hrsg.), *jurisPK-BGB*, § 823 BGB, Rn. 33.

40 Ausführlich *Lembke*, *APuZ* 8/2014, 35 ff. (39).

41 Exemplarisch BVerfG, Beschl. v. 25.10.2005 – 2 BvR 524/01 – juris Rn. 26.

42 Zur Beseitigung von Diskriminierungen der Frau im Bildungsbereich vgl. etwa Art. 10 CEDAW (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18.12.1979, BGBl. 1985 II, S. 64). Ausführlich zu völkerrechtlichen Vorgaben vgl. *Baer/Obermeyer*, 2009, S. 12 ff.

43 *Mahlmann*, in: Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), 2007, S. 33 ff. (37).

44 *Gosepath*, 2004, S. 463. Zur Kritik vgl. die Ansätze bei *Krebs* (Hrsg.), 2000.

45 2. Erwägungsgrund zur RL 2006/54/EG.

Im Grundgesetz hat dies u. a. in Art. 3 Abs. 3 GG Ausdruck gefunden, wo Benachteiligungen unter anderem wegen des Geschlechts verboten werden. Es handelt sich um ein Individualgrundrecht, das jede_n Einzelne_n vor unmittelbaren⁴⁶ und mittelbaren⁴⁷ Benachteiligungen schützt. Im Kontext der Verpflichtung Deutschlands zu europarechtsfreundlichem Verhalten⁴⁸ ist bei der Auslegung des Art. 3 Abs. 3 GG zu berücksichtigen, dass das Unionsrecht (sexuelle) Belästigungen in den Diskriminierungsbegriff einbezieht.⁴⁹ So verbieten die europäischen Richtlinien 2006/54/EG und 2000/78/EG jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert.⁵⁰ In diesem Rahmen werden die Dimensionen der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung und mithin LGBT-Personen – also lesbian/gay/bisexual/trans*/inter* – vom Schutzbereich erfasst.⁵¹ Bei unionsrechtsfreundlicher Auslegung muss dies also auch für Art. 3 Abs. 3 GG gelten.

Auf einfachrechtlicher Ebene schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschäftigte an Hochschulen seit 2006 vor sexueller Belästigung und löste damit das Beschäftigtenschutzgesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschSchG a. F.) ab, das erstmals 1994 ein entsprechendes Verbot etablierte. Allerdings ist unklar, inwiefern das Verbot sexueller Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG auch auf Studierende an öffentlich-rechtlichen Hochschulen Anwendung finden kann.⁵² Jedenfalls enthält das AGG keine konkreten Regelungen und Rechtsfolgen für den Hochschulbereich.⁵³

Die vorliegende Expertise fragt also im Folgenden: **Wo ist das Verbot sexueller Belästigung gesetzlich geregelt und wo beansprucht es auch im Hochschulkontext und hier insbesondere für Studierende Geltung** (dazu C.I.)? Weiter ist zu klären, ob und auf welche Weise insbesondere die Landeshochschulgesetze das Verbot sexueller Belästigung und Gewalt verankert haben. Denn die Kompetenz zur Gesetzgebung im Bereich der Hochschulbildung liegt nicht beim Bund, sondern bei den Ländern. Alle 16 Bundesländer haben von ihr Gebrauch gemacht und ein eigenes Hochschulgesetz erlassen (dazu C.II.). Zudem sind hochschulautonome Regelungen in Form von Richtlinien näher zu betrachten, mittels derer Universitäten, Fach- bzw. Kunst- oder pädagogische Hochschulen das Ziel einer diskriminierungsfreien Hochschule zunehmend durchzusetzen suchen.⁵⁴ Denn Art. 5 Abs. 3 GG garantiert den Hochschulen die Freiheit der Wissenschaft und gewährt ihnen zu diesem Zweck eine institutionelle Autonomie, die das Recht zur autonomen Rechtssetzung beinhaltet⁵⁵ (dazu C.III.).

46 Grundsätzlich BVerfGE 85, 191 (206).

47 So BVerfG, Beschl. v. 18.06.2008 – 2 BvL 6/07 – NVwZ 2008, 987; erkennbar schon in BVerfGE 85, 190 (206); vgl. auch BVerfG, Urt. v. 30.07.2008 – 1 BvR 3262/07 – juris Rn. 150.

48 Grundsätzlich dazu *Voßkuhle/Kaufhold*, JuS 2013, 309 ff.

49 Zum Verständnis sexueller Belästigung als Diskriminierung siehe schon oben unter B.I.

50 Art. 2 Abs. 1 d) RL 2006/54/EG sowie Art. 3 Abs. 2 RL 2000/78/EG.

51 Genauer oben B.I. (bei Fn. 18 ff.) zu den begrifflichen Unterschieden zwischen „Geschlecht“ und „sexueller Orientierung“ im unionsrechtlichen Rahmen.

52 Ausführlich unter C.I. Vgl. auch *Czock/Donges/Heinzelmann*, 2012, S. 14, 16.

53 Vgl. auch 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 130 sowie *Lembke*, APuZ 2014, 35 ff. (39), die von „erheblichen Schutzlücken“ spricht.

54 Überblick und Beispiele auf der Homepage der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) – abrufbar unter: <http://www.bukof.de/index.php/richtlinien.html> (Februar 2015).

55 Ausführlich dazu unter C.III.

I. Anwendbarkeit des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll nach seinem § 1 Benachteiligungen (u. a.) wegen des Geschlechts oder wegen der sexuellen Identität verhindern und beseitigen. Nach § 3 Abs. 4 AGG stellen auch sexuelle Belästigungen rechtlich relevante Diskriminierungen in diesem Sinne dar. Darüber hinaus sind sexuelle Belästigungen meist auch als diskriminierende Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG einzuordnen. Das Gesetz sieht bei Diskriminierung darüber hinaus eine Beweislastermittlung (§ 22) sowie Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23) sowie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§§ 25 ff.) vor.

1. Anwendbarkeit von § 3 Abs. 4 AGG

Allerdings gilt nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 4 GG die Definition der sexuellen Belästigung nur im Anwendungsbereich von § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG, also nur im arbeitsrechtlichen Anwendungsbereich des AGG. Über den Grund dieser Differenzierung geben die Gesetzgebungsmaterialien keine Auskunft; dass diese mit Blick auf die RL 2004/113/EG⁵⁶ zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen unionsrechtlichen Vorgaben entspricht, wird in der Literatur bezweifelt.⁵⁷ Denn sexuelle Belästigung ist nach dieser Richtlinie ausdrücklich auch außerhalb des Arbeitsmarktes neben der diskriminierenden Belästigung verboten.⁵⁸

Unabhängig davon ist zunächst zu beachten, dass auch alle Hochschulen für die bei ihnen Beschäftigten bereits nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG in vollem Umfang an das AGG gebunden sind, auch im Hinblick auf die sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG. Fraglich ist aber die Anwendbarkeit dieser Norm für Studierende. Denn § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG ordnet zwar die Anwendbarkeit des AGG „in Bezug auf die Bildung“ an; dies gilt jedoch nicht für die Definition der sexuellen Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG. § 3 Abs. 4 AGG ist danach nur anwendbar, wenn die Hochschulbildung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG Teil der „Berufsausbildung“ wäre. In anderem Zusammenhang hat der EuGH bereits entschieden, dass der Begriff der Berufsausbildung im Recht der EU in aller Regel das Hochschulstudium erfasst⁵⁹; damit wendet der Gerichtshof den unionsrechtlichen Begriff der Berufsausbildung zu Recht über den Anwendungsbereich des deutschen BBiG hinaus an.⁶⁰ Ein Teil der Literatur geht grundsätzlich davon aus, dass die Hochschulausbildung von § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG erfasst wird.⁶¹ Differenzierend wird gefordert, nicht auf formelle Gesichtspunkte abzustellen, sondern nach Inhalt und Ziel

56 Richtlinie 2004/113/EG vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Abl.EU L 373/37.

57 Ausführlich dazu v. *Roetteken*, § 2 AGG, Rn. 374 sowie *Eggert-Weyand*, in: *Rust/Falke* (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 69. Zweifel an der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Differenzierung *Bauschke*, § 3 AGG, Rn. 15.

58 Art. 4 Abs. 3 RL 2004/113/EG: „Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten.“

59 EuGH, 02.02.1988 – Rs 24/86 – *Slg.* 1988, 379, Rn. 19 f. (*Blaizot*) zum Anwendungsbereich des EWG-Vertrages; der EuGH geht hier davon aus, dass Hochschulstudiengänge im Allgemeinen die Voraussetzung erfüllen werden, dass sie Studierende auf spätere berufliche Tätigkeiten vorbereiten. Zur Hochschule als Ausbildungsstätte im Sinne des Art. 12 GG bereits *BVerfG*, 18.07.1972 – 1 BvL 32/70, 1 BvL 25/71 (*Numerus clausus*) – *juris* Rn. 56 ff.

60 *MünchKommBGB/Thüsing*, § 2 AGG, Rn. 33: Schließung von Schutzlücken.

61 *Meinel/Heyn/Herms*, AGG, Rn. 35: Begriff der Berufsausbildung: „(...) Damit ist zunächst die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf einschließlich der Ausbildung an Berufsschulen, Fachschulen, Fachakademien, Hochschulen, Universitäten und ähnlichen Einrichtungen erfasst.“ Wohl auch *Däubler*, in: *ders./Bertzbach* (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 34, allerdings im Kontext der „Berufsberatung“.

der Maßnahme zu differenzieren; lägen diese vorwiegend bei der Berufsbildung – wie etwa bei Studiengängen an Fachhochschulen –, seien sie § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG zuzurechnen, andernfalls der allgemeinen Bildung.⁶² Demgegenüber wird mit Verweis auf den systematischen Standort der Vorschrift im arbeitsrechtlichen Teil des Gesetzes argumentiert, dass nur solche Rechtsbeziehungen unter die Norm subsumiert werden könnten, die im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers lägen, nicht also öffentlich-rechtlich organisierte Angebote.⁶³

Allerdings ist der Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG dem Wortlaut nach auf den „Zugang“ zur Berufs(aus)bildung beschränkt. Der Begriff des Zugangs umfasst jedenfalls die Phasen vor Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis, also dessen Vorbereitung.⁶⁴ Nach einigen Literaturstimmen soll sich der „Zugang“ auch auf die Durchführung der Ausbildung erstrecken;⁶⁵ dies ergebe sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG wie auch aus § 6 Abs. 1 Nr. 2 AGG.⁶⁶ Diese Argumentationen beziehen sich aber offensichtlich lediglich auf solche Ausbildungsverhältnisse, die gleichzeitig Arbeitsverhältnisse sind, also in Deutschland auf die duale Ausbildung. Für die Berufsausbildung an einer Hochschule können diese Argumente nicht überzeugen.⁶⁷ Selbst wenn die Hochschulbildung in den sachlichen Anwendungsbereich der Nr. 3 fällt, sind die Bedingungen während des Studiums also nicht erfasst.

Die Nichtanwendbarkeit des § 3 Abs. 4 AGG führt dazu, dass auch für bestimmte sexuelle Verhaltensweisen lediglich das Verbot der diskriminierenden Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG gilt. Bei § 3 Abs. 4 AGG handelt es sich um einen Unterfall von § 3 Abs. 3 AGG.⁶⁸ Da Abs. 4 auf der Struktur von Abs. 3 aufbaut⁶⁹ und insofern *lex specialis* darstellt, ist ein Rückgriff auf § 3 Abs. 3 AGG stets möglich.⁷⁰

§ 3 Abs. 3 AGG bezieht sich auf „unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund [also z. B. dem Geschlecht oder der sexuellen Orientierung] in Zusammenhang stehen [und] bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Die Anforderungen an die Erfüllung des Tatbestands sind insofern höher als im Fall der sexuellen Belästigung, als hier zusätzlich zur Würdeverletzung ein feindliches Umfeld geschaffen sein muss; bei § 3 Abs. 4 ist dies lediglich ein Beispielfall der Würdeverlet-

62 So Rust/Eggert-Weyand, in: Rust/Falke, (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 45 m. w. N.

63 So ErfK/Schlachter, § 2 AGG, Rn. 11: „Dem systematischen Standort der Vorschrift [§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG] im arbeitsrechtlichen Teil des Gesetzes entsprechend ist allerdings eine Regelung lediglich solcher Rechtsbeziehungen zu erwarten, die im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegen, nicht aber öffentlich-rechtlich organisierter Angebote.“ Gegen Anwendbarkeit von § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG auch Schiek, in: Schiek (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 4, 6.

64 Däubler, in: ders./Bertzbach (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 34.

65 Bauschke, AGG, Rn. 18: „Allerdings betrifft das Diskriminierungsverbot nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG nur den Zugang zur beruflichen Bildung (...). Diese Einschränkung ist jedoch zu interpretieren. (...) Nicht nur dürfen Bewerber für solche Maßnahmen nicht diskriminiert werden, auch bei der Durchführung einer solchen Maßnahme und bei der Frage, inwieweit sie zu einem jeweiligen Erfolg führt, herrscht ein absolutes Diskriminierungsverbot. Der Begriff ‚Zugang‘ ist also in diesem Zusammenhang zu eng gewählt und bedarf einer extensiven Auslegung.“

66 So Schleusener, in: Schleusener/Suckow/Voigt, § 2 AGG, Rn. 12 – allerdings den Berufsbildungsbegriff an § 1 BBiG ausrichtend. Ebenfalls ohne Bezug zum Hochschulstudium den „Verlauf der Qualifizierung“ über den Zugang einbeziehend Hey, in: Hey/Forst, § 2 AGG, Rn. 21.

67 Ausdrücklich Rust/Eggert-Weyand, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 36; Bauer/Göpfert/Krieger, § 2 AGG, Rn. 33; Adomeit/Mohr, § 2 AGG, Rn. 120.

68 ErfK/Schlachter, § 3 AGG, Rn. 20.

69 BT-Drs. 16/1780, S. 33. Zur Kritik v. Roetteken, § 2 AGG, Rn. 372.

70 Meinel/Heyn/Herms, § 3 AGG, Rn. 40. Beide Tatbestände – § 3 Abs. 3 und Abs. 4 AGG – können auch zugleich erfüllt sein (Rust/Eggert-Weyand, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 69).

zung.⁷¹ Dies hat z. B. zur Folge, dass eine einzelne Handlung in der Regel nur für die sexuelle⁷², nicht aber für die diskriminierende Belästigung ausreichend sein wird;⁷³ dort wird man eine Wiederholungsgefahr verlangen. Auch bei einmalig bleibenden Handlungen kann § 3 Abs. 3 AGG jedoch erfüllt sein⁷⁴, wenn es sich um einen schweren Übergriff handelt.⁷⁵

2. Anwendbarkeit sonstiger Vorschriften des AGG

Einige Autor_innen sind allerdings der Auffassung, dass das AGG im (öffentlich-rechtlichen) Hochschulbereich ohnehin schon generell nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG anwendbar sei.⁷⁶ Damit wäre nicht nur ein unmittelbarer Rückgriff auf die Begriffsbestimmung zu sexueller Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG für den Hochschulbereich ausgeschlossen, sondern auch die Anwendung des Belästigungsverbots in § 3 Abs. 3 AGG sowie die Regelungen der Beweislastleichterung (§ 22 AGG) oder zur Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG).

Demgegenüber geht eine Vielzahl von Autoren_innen von einer Anwendbarkeit des AGG auf den Bereich der Hochschulbildung über § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG aus.⁷⁷ Für die Anwendbarkeit des AGG auf Studierende an öffentlich-rechtlichen und privaten Hochschulen spricht zunächst der Wortlaut des § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG, wonach Benachteiligungen auch in Bezug auf den Bereich „Bildung“ unzulässig sind.⁷⁸ § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG dient der Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 g) der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG.⁷⁹ Der zugrunde zu legende unionsrechtliche Bildungsbegriff erfasst mindestens die Berufsbildung in Form der Berufsausbildung und die Allgemeinbildung.⁸⁰ Dies schließt das Hochschulwesen ein und geht mithin – wie bereits an anderer Stelle ausgeführt – weiter als der deutsche Berufsbildungsbegriff nach dem BBiG.⁸¹ § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG erstreckt diesen Anwendungsbereich über die Vorgaben der Richtlinie 2000/43/EG hinaus, also horizontal und damit „überschießend“, auf alle nach § 1 geschützten Merkmale, gilt also nicht nur bei Diskriminierungen aufgrund von Rasse oder ethnischen

71 Ebenso v. Roetteken, § 2 AGG, Rn. 372.

72 Schrader/Schubert, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), § 3 AGG, Rn. 77; Mahlmann, in: Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), 2007, S. 98 f.

73 Meinel/Heyn/Herms, § 3 AGG, Rn. 36.

74 BT-Drs. 16/1780, S. 33. Schrader/Schubert, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), § 3 AGG, Rn. 71.

75 Nachweise bei ErfK/Schlachter, § 3 AGG, Rn. 19.

76 So Czock/Donges/Heinzelmann, 2012, S. 14, 16. Ebenso Franke, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 49.

77 ErfK/Schlachter, § 2 AGG, Rn. 13: „Beim Zugang zu Bildungseinrichtungen [§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG] ist gleichfalls eine schutzzweckorientierte weite Auslegung geboten: Einbezogen sind nicht nur die staatlichen, sondern auch privat organisierte Unterrichtsangebote, unabhängig von ihrem Inhalt (... Studium).“ Schiek, in: Schiek (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 6: „Der Begriff der Bildung nach Nr. 7 umfasst nicht die berufliche Bildung nach Nr. 3, aber beispielsweise das Angebot allgemein bildender Inhalte durch private und öffentliche Träger (...). Erfasst sind damit auch die schulische Bildung sowie die Angebote von Universitäten und Fachhochschulen außerhalb der beruflichen Weiterbildung.“ Bauer/Göpfert/Krieger, § 2 AGG, Rn. 39: „Nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 erstreckt sich der Anwendungsbereich des AGG auch auf die Bildung. Bildung erfasst jede Form der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, z. B. in staatlichen oder privaten (...) Universitäten (...).“ Auch Broy, in: jurisPK-BGB, § 2 AGG, Rn. 41: „Anwendungsschwerpunkt [von Nr. 7] bei Bildungsdienstleistungen, wie etwa Verträgen mit privaten Schulen, Hochschulen und Fortbildungsstätten.“ A. A. Meinel/Heyn/Herms, § 2 AGG, Rn. 45: „... erfasst (von Nr. 7) ist jegliche Wissensvermittlung, die nicht primär dem Beruf oder der Berufsausbildung dient.“

78 So auch ErfK/Schlachter, § 2 AGG Rn. 12; Stein, in: Wendeling-Schröder/Stein, § 2 AGG, Rn. 23; Richter, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 135; Bauer/Göpfert/Krieger, § 2 AGG, Rn. 39; Adomeit/Mohr, § 2 AGG, Rn. 140.

79 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. EG L 180/22.

80 Franke, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 49. Ausführlich Richter, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 114 ff.

81 MünchKommBGB/Thüsing, § 2 AGG, Rn. 33: Schließung von Schutzlücken.

scher Herkunft, sondern auch für Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung.⁸² In diesem Sinne hat z. B. der VGH München § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG für Ansprüche auf Zulassung im Fall von Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft herangezogen.⁸³

Gegen eine Anwendbarkeit des AGG im Hochschulkontext lässt sich jedenfalls nicht einwenden, dass dieser Bereich nach Art. 70 GG grundsätzlich in die Gesetzgebungskompetenz der Länder falle und eine Zuständigkeit des Bundes nur noch für den Bereich der Hochschulzulassung und Hochschulabschlüsse nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG bestehe.⁸⁴ Richtig ist zwar, dass öffentlich-rechtliche (Hochschul-)Bildung nur dann von § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG erfasst wird, wenn sich die Bundesgesetzgebung gegen „abweichende Landesgesetzgebung“⁸⁵ behaupten kann. Im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierungen an Hochschulen ist dies jedoch der Fall. Trotz primärer Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Bildung sind die Länder an den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und die Benachteiligungsverbote des Art. 3 Abs. 3 GG gebunden; diese sowie landesverfassungsrechtliche und völker- und unionsrechtliche Benachteiligungsverbote verdrängen sonstige Landesgesetzgebung.⁸⁶ Dementsprechend konnte der EuGH schon 1985 feststellen, dass der Zugang zum und die Teilnahme am Unterricht im (Hochschul-)Bildungswesen gemeinschafts- bzw. unionsrechtlich durch Freizügigkeitsrechte geregelt sein könne, obwohl die Organisation des Bildungswesens und die Bildungspolitik nicht der Zuständigkeit der Gemeinschaftsorgane unterfielen.⁸⁷ Diese Rechtsprechung, die zur Beachtung der Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) auch im Bildungsbereich zwingt, lässt sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz übertragen. Diese Grundrechte sind als Teil des EU-Primärrechts den Grundfreiheiten rechtlich gleichrangig (Art. 6 Abs. 1 EUV).

82 Auch im Bereich „überschießender“ Richtlinienumsetzung gilt der Grundsatz unionsrechtskonformer Auslegung, um künftige Auslegungsdifferenzen zu verhindern, vgl. EuGH – 18.10.2012 – Rs C-583/10 (USA/Nolan), Rn. 45 ff. m. w. N.

83 Im Beschluss des VGH München, 14.08.2008 – 7 CE 08.10592 – hatte eine deutsche Staatsangehörige, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in den USA erworben hatte, den Zulassungsanspruch zu einer bayrischen Universität u. a. auf § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG gestützt. In dem Urteil heißt es in Rn. 28 f. (zit. nach juris): „Die in der Hochschulzulassungsverordnung getroffene Unterscheidung zwischen deutschen Staatsangehörigen und (nicht gleichgestellten) Ausländern und Staatenlosen verstößt (...) nicht gegen Bestimmungen des AGG (...). Zwar gelten die dort getroffenen Regelungen auch für den Bereich der Bildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG; ...)“ In einem weiteren Beschluss des VGH München vom 14.04.2009 – 7 ZB 08.3298 – zur Ablehnung der Zulassung zu einem Studium heißt es in Rn. 4 (zit. nach juris): „Es steht außer Frage und bedarf keiner Klärung in einem Berufungsverfahren, dass die Beklagte grundsätzlich an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebunden und dass der Begriff der ‚ethnischen Herkunft‘ weit auszulegen ist (...). Eine gegen § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG verstoßende Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer ethnischen Herkunft durch die Beklagte, insbesondere ein Zusammenhang zwischen der Ablehnung der Zulassung zu einem weiteren Studium und der Herkunft der Klägerin, ist jedoch nicht ersichtlich.“

84 Ausführlich *Richter*, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 163, die § 2 Nr. 7 AGG für den öffentlich-rechtlichen Bildungsbereich auch als „Scheinumsetzung“ bezeichnen.

85 So *Richter*, in: Rust/Falke (Hrsg.), § 2 AGG, Rn. 135.

86 So auch *Nollert-Borasio/Perreng*, § 2 AGG, Rn. 47: Öffentlich-rechtliche Bereiche der Bildung nach § 2 Nr. 7 AGG unterliegen unmittelbar Art. 3 GG. Grundsätzlich zur Bindung des Gesetzgebers an Art. 3 Abs. 1 GG BVerfG, 23.10.1951 – 2 BvG 1/51 – zit. nach juris Rn. 18; BVerfG, 19.06.2012 – 2 BvR 1397/09 – zit. nach juris Rn. 54 ff.

87 So zur Erhebung von Studiengebühren, die in Belgien nur von Studierenden anderer EU-Mitgliedstaaten für die Teilnahme am Kunsthochschulunterricht erhoben wurden, nicht jedoch von belgischen Studierenden: EuGH, 13.02.1985 – Rs. 293/83 (Gravier), Rn. 24 in Bezug auf Art. 7 VO (EWG) Nr. 1612/98 des Rates vom 15.10.1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. L 257, S. 2): Unabhängig von den einzelstaatlichen Kompetenzen im Bildungsbereich müsse jede_r Einzelne die Möglichkeit haben, eine Qualifikation in dem Mitgliedstaat zu erwerben, in dem er_sie auch einer Berufstätigkeit nachgehen wolle.

Schließlich kommt auch der grundrechtlich verbürgten Wissenschaftsfreiheit gegenüber dem Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 GG kein Vorrang zu.⁸⁸ Vielmehr strahlt das Recht auf Gleichbehandlung im Wege mittelbarer Drittwirkung auf die gesamte Rechtsordnung aus.⁸⁹

3. Ergebnis

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass ein Hochschulstudium zwar unter den Begriff der Berufsausbildung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG fallen kann. Allerdings ist der Anwendungsbereich dieser Norm auf den Zugang zu einem Studium beschränkt. Studierende an öffentlich-rechtlichen wie auch an privaten Hochschulen (dann in Verbindung mit § 19 AGG) sind jedoch über das Verbot diskriminierender Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG geschützt, denn der sachliche Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG auch auf den Bereich der „Bildung“. Dieser erfasst wiederum in unionsrechtlicher Auslegung auch das Hochschulstudium. Dagegen steht auch nicht das Föderalismusargument.

Damit gilt das Verbot diskriminierender Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG sowohl für die privaten als auch für die öffentlich-rechtlichen Hochschulen zum Schutz von Studierenden. Zugleich finden die Regelungen der Beweislastleichterung (§ 22 AGG) und zur Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG) auch im Hochschulkontext Anwendung.

Allerdings ist das AGG auf den Schutz von Beschäftigten (§§ 6–18 AGG) sowie auf Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr (§ 19 AGG) ausgerichtet; die dort geregelten speziellen Ansprüche und Rechte sind auf Studierende nicht anwendbar.

II. Hochschulgesetze der Länder: Gleichberechtigungsgebot und Diskriminierungsverbot

Im Folgenden wird dargestellt, welche speziellen Regelungen die Hochschulgesetze der Länder zu sexueller Belästigung im Hochschulkontext enthalten. Dabei wird auch darauf eingegangen, für welchen Personenkreis diese Regelungen Geltung beanspruchen und wer für die Aufgabe der Durchsetzung des Diskriminierungsverbots zuständig ist.

Die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens regelte bis 2006 das Hochschulrahmengesetz (HRG), das der Bund 1976 erlassen hatte.⁹⁰ Diese Kompetenz des Bundes zur Rahmengesetzgebung (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1a GG a. F.) ist im Zuge der Förderalismusreform I weggefallen.⁹¹ Aufgrund von Art. 125a Abs. 1 GG kann das HRG nicht mehr geändert werden; es gilt als Bundesrecht fort⁹², kann aber durch Landesrecht ersetzt werden. Alle 16 Bundesländer haben von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht und ein Hochschulgesetz erlassen. Da die Regelungen des HRG für das Ver-

88 Grundsätzlich BVerfG, 01.03.1978 – 1 BvR 174, 178, 191/71; 333/75 – NJW 1978, 1621 ff.: „Auch ohne Vorbehalt gewährte Freiheitsrechte müssen im Rahmen gemeinschaftsgebundener Verantwortung gesehen werden.“

89 Baer/Obermeyer, 2009, S. 11.

90 BGBl. I/1976, S. 185.

91 Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28.08.2006, am 01.09.2006 in Kraft getreten, BGBl. I, S. 2034.

92 Aufhebung des HRG sollte schon 2008 erfolgen, vgl. BT-Drs. 16/6122.

ständnis der Ländergesetze aber von Bedeutung sein können, wird auf sie hier ebenfalls hingewiesen.

Der sachliche Anwendungsbereich der Landeshochschulgesetze („Hochschulen“) umfasst neben den Universitäten die pädagogischen Hochschulen, die Kunst- und Fachhochschulen sowie die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind (exemplarisch § 1 BerlHG; § 1 Satz 1 HRG). Dieser weite Hochschulbegriff wird im Folgenden zugrunde gelegt.

1. Aufgabe der Hochschulen: Förderung der Geschlechtergleichberechtigung

Die Aufgaben der Hochschulen zur Gleichberechtigung der Geschlechter regelt § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz NRW (HG NRW) wie folgt:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.“

Damit orientiert sich § 3 Abs. 4 HG NRW schon dem Wortlaut nach an der Staatszielbestimmung des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Im Unterschied zu Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG ist § 3 Abs. 4 HG NRW jedoch asymmetrisch ausgestaltet, denn dieser adressiert die „für Frauen bestehenden Nachteile“. Ein Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts i. S. des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG⁹³, das u. a. sexuelle Belästigungen (von Studierenden) verbieten könnte, normiert das HG NRW dagegen nicht ausdrücklich.

Im HRG zählt § 2 HRG die Aufgaben der Hochschulen auf und wird dabei von § 3 HRG ergänzt, der 1998 durch das 4. HRG-Änderungsgesetz eingeführt wurde und ebenfalls das Gleichberechtigungsgebot enthält.⁹⁴

Diese Regelungstechnik findet sich dem Grundsatz nach in 12 weiteren Landeshochschulgesetzen; es gibt unterschiedlich ausdifferenzierte Regelungen im Kontext der Aufgabennorm zur Geschlechtergleichberechtigung bzw. Chancengleichheit an den Hochschulen – teilweise ergänzt um den Grundsatz des Gender Mainstreaming bzw. Diversity Management oder unter Einbeziehung der Aufgaben der Gleichstellungs-

⁹³ Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG lautet u. a.: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.“

⁹⁴ Ausführlich Wendelin, in Geis (Hrsg.), 2009, Kap. IX, Rn. 457.

bzw. Frauenbeauftragten. Ein Diskriminierungsverbot wird aber in der Regel nicht ausdrücklich etabliert.⁹⁵

2. Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts i. S. d. AGG

Obwohl die Landeshochschulgesetze also in der Regel kein explizites Diskriminierungsverbot enthalten, gehen sie von dessen Geltung offensichtlich aus. Denn die geregelten Verpflichtungen zur Förderung der Geschlechtergleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile setzen das Bestehen eines Diskriminierungs- bzw. Benachteiligungsverbots wegen des Geschlechts systematisch voraus.

Ein wichtiges Argument hierfür findet sich in der Entstehungsgeschichte von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Dieser ergänzt seit 1994 Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG, wonach Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Schon im sog. Nachtarbeitsurteil von 1992 hatte das Bundesverfassungsgericht diesem Satz einen über Art. 3 Abs. 3 GG hinausgehenden Gewährleistungsinhalt zugesprochen: Mit dem Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ werde ein Gleichberechtigungsgebot aufgestellt, das sich auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt; für die Zukunft solle damit über die rechtliche – „formale“ – Gleichheit der Geschlechter hinaus Gleichberechtigung durchgesetzt, die Lebensverhältnisse angeglichen werden. Bei bestehenden faktischen Nachteilen, die – so das BVerfG – typischerweise Frauen trafen, berechtige Art. 3 Abs. 2 GG zu einem Ausgleich durch begünstigende Regelungen.⁹⁶ Neben das abwehrrechtliche Anknüpfungs- und Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG tritt danach mit Abs. 2 die positive Verpflichtung des Gesetzgebers, die Gleichberechtigung – eine „materielle“ Gleichheit – zu fördern.

Als Ergebnis der Verfassungsreform von 1994 wurde in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG – nach langen Debatten in der Gemeinsamen Verfassungskommission⁹⁷ – die Staatszielbestimmung verankert, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Dieser Förderauftrag des Staates tritt neben die Garantie der Rechtssetzungs- und Rechtsanwendungsgleichheit, die Art. 3 Abs. 1 GG etabliert („Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“). Dass Art. 3 Abs. 2 GG ein über das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG hinausgehender Regelungsgehalt zukommt, ist durch die Anfügung von Satz 2 ausdrücklich klargestellt worden.⁹⁸

95 Eine § 3 Abs. 4 HG NRW entsprechende Regelung (allerdings ohne Diversity Management) enthalten auch: § 7 Abs. 1 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG); § 5 Abs. 3 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG); § 3 Abs. 5 Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt (HSG LSA); § 5 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz (HHG); § 4 Abs. 1 Satz 1 Bayrisches Hochschulgesetz (BayHSchulG); § 3 Abs. 3 Satz 1 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) – nach S. 2 tragen die Hochschulen zur Frauen- und Geschlechterforschung bei; § 6 Abs. 1, 2 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG); § 3 Abs. 5 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG); § 2 Abs. 2 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (RPHochSchulG); § 4 Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) und § 4 Abs. 1 Universitätsgesetz Saarland (UG).

96 BVerfG, 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91 – juris Rn. 53. Noch offengelassen zum Renteneintrittsalter im Beschluss v. 28.01.1987 – 1 BvR 455/82 – juris Rn. 46: „Ob und inwieweit der Gesetzgeber aus Art. 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip verpflichtet sein könnte, die Voraussetzungen für eine faktische Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu schaffen, bedarf indessen hier keiner Entscheidung.“

97 Dazu Wrase/Klose, in: Foljanty/Lembke (Hrsg.), S. 89 ff. (99).

98 BVerfG, 24.01.1995 – 1 BvL 18/93 u. a. = BVerfGE 92, 91 – zit. nach juris Rn. 68.

Diesem grundgesetzlichen Förderauftrag kommen die dargestellten Regelungen zur Geschlechtergleichberechtigung in den Landeshochschulgesetzen nach. Was Art. 3 Abs. 2 GG erlaubt, fordern sie, nämlich nach dem Geschlecht differenzierende „positive Maßnahmen“ wie z. B. die Bevorzugung von Frauen bei Eignungsgleichheit, Geschlechterquoten für Berufungsausschüsse und Gremien, Empowerment-Maßnahmen (Mentorinnenprogramme und Trainings) für Frauen oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Frauen wie Männer in Anspruch nehmen können.⁹⁹

Die Auslegungsentwicklung von Art. 3 Abs. 2 GG aufgreifend, haben sich die Gesetzgeber der Landeshochschulgesetze somit für ein „Mehr“ gegenüber dem Verbot, nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu werden, entschieden und fordern nicht „Blindheit“, wo diese zu ungleichen Chancen, zu fehlender Teilhabe oder Anerkennung zwischen den Geschlechtern geführt hat. Dieses Konzept der positiven Maßnahmen setzt aber die Geltung eines Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbots systematisch notwendig voraus. Dies gilt unabhängig davon, ob man (wie z. B. in § 5 AGG) positive Maßnahmen als Ausnahme zum Grundsatz der Gleichbehandlung versteht¹⁰⁰ oder als notwendigen Bestandteil eines Prinzips der Gleichheit.¹⁰¹ „Positive Maßnahmen“ stehen den Diskriminierungsverboten nicht gegenüber, sondern dienen ihrer Umsetzung und Sicherstellung und letztlich der Realisierung des Gleichstellungsauftrages.

Im Ergebnis enthalten damit die 13 genannten Landeshochschulgesetze – indem sie die Aufgabe an die Hochschulen richten, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile in asymmetrischer Absicht auszugleichen – implizit auch ein symmetrisches Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts, auf das sich Student_innen gleichermaßen berufen können. Das Diskriminierungsverbot umfasst unter Bezugnahme auf § 3 Abs. 4 AGG auch die Durchsetzung des Verbots der sexuellen Belästigung für Studierende.¹⁰² Diese Auslegung ergibt sich aus rechtssystematischer Sicht auch daraus, dass das AGG nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG ohnehin für die Hochschulen gilt, was die Auslegung der Landesgesetze beeinflusst.

Diese Auslegung wird bestätigt durch implizite Regelungen in den Hochschulgesetzen, die auf das AGG wie selbstverständlich Bezug nehmen. So können Studierende nach § 30 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 HSG LSA exmatrikuliert werden, wenn sie gegenüber Mitgliedern, Angehörigen, Gästen oder Frühstudierenden einer Hochschule „eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 des AGG (...) ausüben“.

99 Für weitere Beispiele vgl. ADS, Leitfaden, 2013, S. 12. Ausführlich zum Konzept der positiven Maßnahmen ADS-Expertise Klose/Merx, 2010.

100 Zum Verständnis des Konzepts der positiven Maßnahmen i. S. des Art. 157 Abs. 4 AEUV bzw. Art. 3 RL 2006/54/EG als Ausnahme zum individuellen Recht auf Gleichbehandlung vgl. EuGH, 17.10.1995 – Rs. C-450/93 – zit. nach juris Rn. 12. Zu § 5 AGG statt vieler ErfK/Schlachter, § 5 AGG, Rn. 1.

101 Ausführlich Alexy, S. 378 f.; vgl. auch Schlussanträge Generalanwalt Saggio vom 10.06.1999 zu EuGH Badeck (28.03.2000, Rs. C-158/97), Slg. 2000, I-1888.

102 Brügggen, 2011, § 5, Rn. 85: Umsetzung des AGG sei zu beachten.

3. Geltung des Gleichberechtigungsgebots für Studierende

Die Geltung des Gleichberechtigungsgebots (und damit des Diskriminierungsverbots) für Studierende folgt bei einem Teil der Landeshochschulgesetze ausdrücklich aus dem Wortlaut. Nach § 3 Abs. 4 S. 3 HSG LSA etwa ergreifen die Hochschulen Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von „*Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen*“.

Diese Aufzählung korrespondiert mit dem Mitgliederbegriff der Hochschule, wonach zu den Mitgliedern der Hochschule nicht nur die dort vorübergehend oder gastweise hauptberuflich tätigen Personen, sondern auch die eingeschriebenen Studierenden zählen (vgl. etwa § 58 Abs. 1 HSG LSA, auch § 43 Abs. 1 BerlHG¹⁰³). Mit dem Mitgliederbegriff wiederum korrespondiert das Prinzip der Gruppenuniversität. Danach ist die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule Recht und Pflicht aller Mitglieder (§ 9 Abs. 3 Satz 1 HmbHG). Dabei bilden die für die Vertretung in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien grundsätzlich *je eine Gruppe*:

- Hochschullehrer_innen,
- Studierende,
- akademische Mitarbeiter_innen und
- sonstige Mitarbeiter_innen.¹⁰⁴

In den Gremien wirken grundsätzlich alle Mitgliedergruppen in unterschiedlichen Gewichtungen stimmberechtigt an Entscheidungen mit (§ 46 BerlHG).

Andere Landeshochschulgesetze erwähnen Studierende im Rahmen des Gleichberechtigungsgebots zwar nicht explizit; aus der systematischen Struktur lässt sich aber meist auch in diesen Fällen entnehmen, dass die Gleichstellung Studierender angesprochen sein soll. Denn in der Regel existieren konkretisierende Regelungen zur Förderung der Geschlechtergleichberechtigung, die nur einzelne Mitgliedergruppen adressieren.

So erlassen die Hochschulen nach § 4 Abs. 2 S. 3 BremHG Frauenförderungsrichtlinien, „*in denen auch bestimmt wird, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie männliche Mitbewerber zu bevorzugen sind*“. Es handelt sich um eine Regelung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, von der Studierende grundsätzlich nicht erfasst werden¹⁰⁵; im Umkehrschluss ergibt sich, dass das „allgemeine Gleichberechtigungsgebot“ Studierende umfassen muss. Eine vergleichbare Regelung enthält das HRG. § 3 HRG normiert das Gleichberechtigungsgebot als Aufgabe der Hochschulen. § 42 HRG benennt in Satz 1 die Hochschullehrer_innen, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben als hauptberuflich wissenschaftliches und künstlerisches Personal. In den Sätzen 2 und 3 heißt es dann, dass „*zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (...) Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert [werden]. Ziel der*

¹⁰³ § 43 Abs. 1 BerlHG lautet: „Mitglieder der Hochschule sind (...) die eingeschriebenen Studenten und Studentinnen, die Doktoranden und Doktorandinnen (...)“.

¹⁰⁴ § 10 Abs. 1 HmbHG.

¹⁰⁵ Vgl. auch § 5 [Frauenförderung] des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG).

Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.“ Dies bedeutet im Rückschluss, dass § 3 HRG sich auf alle Mitglieder der Hochschule – also auch auf Studierende – beziehen muss.

4. Ausdrücklich normiertes Verbot sexueller Belästigung/Bezugnahme auf AGG

Darüber hinaus enthalten drei Landeshochschulgesetze differenzierte Regelungen:

Zunächst ergänzt § 4 Abs. 2 Satz 1 des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) das Gleichberechtigungsgebot um den Passus, dass die Hochschulen „zum Abbau der Benachteiligung von Frauen beitragen“. Der Begriff der Benachteiligung wird damit ausdrücklich aufgegriffen. Denkt man die Definition in § 3 Abs. 4 AGG mit, so sind damit auch sexuelle Belästigungen als Bestandteil des Diskriminierungsverbots benannt. Mangels Einschränkungen des personellen Anwendungsbereichs erfüllen die Bremischen Hochschulen diese Aufgabe gegenüber allen ihren Mitgliedern i. S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 BremHG und damit auch gegenüber den immatrikulierten Studierenden.

Noch klarer bestimmt § 3 Abs. 4 Sätze 1, 2 und 4 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG):

„Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. (...) § 3 Absatz 4, § 7 Absatz 1, § 12 Absätze 1 bis 4 sowie § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (...) gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, entsprechend.“

Das Hamburgische Hochschulgesetz enthält damit nicht nur einen Sicherstellungsauftrag im Hinblick auf ein diskriminierungsfreies Studium, sondern verweist zur Begriffsbestimmung ausdrücklich auf das in § 3 Abs. 4 AGG normierte Verbot sexueller Belästigung.

Entsprechendes trifft auf das Hessische Hochschulgesetz zu, da § 5 Abs. 5 Satz 1 HHG auf das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGleiG) verweist. Dieses wiederum enthält zum einen ein geschlechts- und genderbezogenes Diskriminierungsverbot (§ 3 Abs. 4 HGleiG) und verweist zum anderen im Rahmen der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Überwachung der Durchführung des AGG und dabei ausdrücklich darauf, dass das Verbot sexueller Belästigungen inbegriffen ist (§ 16 Abs. 1 Satz 1 HGleiG).

Eine spezielle Regelung zum Verbot sexueller Belästigungen enthält schließlich das Hochschulgesetz Baden-Württemberg. § 2 Abs. 4 LHG BW zu den Aufgaben der Hochschulen lautet zunächst:

„Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen

unabhängig (...) des Geschlechts, (...) gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.“

Darüber hinaus bestimmt § 4 Abs. 9 Satz 1, 2 LHG BW, dass es an Hochschulen in Baden-Württemberg eine_n Ansprechpartner_in für den Bereich sexueller Belästigungen geben muss:

„Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden.“

Nach § 4 Abs. 9 Satz 4 LHG BW treffen die Hochschulen Regelungen zum weiteren Verfahren. Neben der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten – dazu gleich unter 5. – gibt es im Hochschulgesetz Baden-Württemberg somit einen weiteren Akteur, der explizit für den Schutz auch der Studierenden vor sexuellen Belästigungen zuständig ist. Die Regelung wurde unter dem Eindruck verschiedener Vorfälle sexueller Belästigung insbesondere im Professoren-Studentinnen-Verhältnis geschaffen.¹⁰⁶

5. Verantwortliche Akteur_innen

Wie dargestellt, ist es nach den Aufgabennormen der Landeshochschulgesetze Aufgabe der Hochschulen, die Geschlechtergleichberechtigung zu fördern und das Verbot sexueller Belästigung durchzusetzen. Häufig wird schon innerhalb dieser Aufgabenzuweisung auf die Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen hingewiesen. Bei diesen handelt es sich somit um zentrale Akteurinnen zur Durchsetzung des Verbots sexueller Belästigung.

Ein anderer Teil der Hochschulgesetze der Länder greift die Aufgabenzuweisung der Förderung der Geschlechtergleichberechtigung bei den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wieder auf, ohne diesen allerdings die primäre Zuständigkeit zuzuweisen. So beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten nach § 66 Abs. 2 BbgHG den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.

In beiden Regelungsmodellen obliegt der Hochschule insgesamt die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots der sexuellen Belästigung wie auch die Förderung der Gleichberechtigung und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile. Den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommt eine unterstützende, beratende

¹⁰⁶ Haug, 2. Aufl. 2009, Kapitel 3.D, Rn. 793.

und kontrollierende Funktion zu. Sie sind – neben der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern¹⁰⁷ – nicht nur für die Gleichstellung der wissenschaftlich tätigen Frauen, sondern auch der Studentinnen zuständig.¹⁰⁸ So bestimmt etwa § 4 Abs. 2 BayHSchulG: „Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende.“

Die Klarstellung dieser Zuständigkeit ist für Studierende besonders bedeutsam; denn für die Beschäftigten der Universität ist die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte¹⁰⁹ oftmals schon aufgrund des Geltungsbereichs des jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzes zuständig.¹¹⁰

Wie bereits erwähnt, sieht daneben das Hochschulgesetz Baden-Württemberg vor, dass die Hochschulen eine_n Ansprechpartner_in für Fragen im Zusammenhang mit dem Verbot sexueller Belästigung nach § 4 Abs. 9 LHG BW bestellen. Diese sollen darauf hinwirken, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden.

III. Autonomes Recht der Hochschulen

Hochschulen haben das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze; ihre Angelegenheiten regeln sie deshalb vorrangig in Form von autonomen Satzungen (vgl. etwa § 8 Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 1 LHG BW) oder Richtlinien. Diese Hochschulautonomie ist verfassungsrechtlich verbürgt (Art. 5 Abs. 3 GG). Das Landesrecht darf den Bereich der Hochschulen also nicht umfassend und abschließend regeln; vielmehr muss den Hochschulen Raum zur rechtlichen Ordnung ihrer Angelegenheiten verbleiben.¹¹¹

1. Abgrenzung zu Dienstvereinbarungen zum Schutz von Beschäftigten

Vom autonomen Recht der Hochschulen zu unterscheiden sind Dienstvereinbarungen nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz. Dienstvereinbarungen können zwischen der Hochschule und dem Personalrat zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten der Beschäftigten abgeschlossen werden (vgl. etwa § 70 BbgPersVG). Sie stellen für alle Beschäftigten unmittelbar geltendes Recht dar und stehen dem Rang nach unter gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.

107 So § 72 Abs. 1 Satz 1 HSG LSA.

108 Haug, 2. Aufl. 2009, Kapitel 3.D, Rn. 793.

109 In Baden-Württemberg ist für das nicht wissenschaftliche Personal nicht die Gleichstellungsbeauftragte, sondern die Beauftragte für Chancengleichheit nach den §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 16 ff. des Chancengleichheitsgesetzes zuständig.

110 Vgl. etwa § 2 Abs. 4 Nr. 3 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG): „Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes ist auch jede Hochschule.“ Beschäftigte sind nach § 2 Abs. 5 Satz 1 HGIG wiederum: „Beamtinnen und Beamte, (...), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende.“

111 Eiselstein, in: Haug (Hrsg.), 2. Aufl. 2009, S. 36, Rn. 109.

An vielen Hochschulen gibt es Dienstvereinbarungen zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.¹¹² Sexuelle Belästigung wird dort in der Regel explizit als Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. dienstrechtlicher oder hochschulrechtlicher Pflichten qualifiziert, die als solche verfolgt wird („*Vorkommnisse dieser Art sind in keinem Fall hinzunehmen, sondern arbeits- und disziplinarrechtlich zu ahnden*“¹¹³); Hochschulen behalten sich eine Strafanzeige gegen den_ die Täter_in vor. Davon unbenommen bleibt das Recht der Betroffenen, sich außeruniversitären Rechtsbeistand zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten (vgl. § 6 Abs. 5 Richtlinie der Humboldt-Universität zu Berlin).¹¹⁴

Studierende werden von Dienstvereinbarungen nicht erfasst, es sei denn, sie sind zugleich (studentische) Beschäftigte und stehen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Hochschule.

2. Anwendungsbereiche von Richtlinien zum Schutz von Studierenden

Deutschland verfügt über insgesamt 415 Hochschulen in unterschiedlichen Trägerschaften, davon 106 Universitäten, sechs pädagogische Hochschulen, 16 theologische Hochschulen, 51 Kunsthochschulen, 207 Fachhochschulen und 29 Verwaltungsfachhochschulen.¹¹⁵ Darüber, wie viele davon von ihrer autonomen Rechtssetzungsbefugnis Gebrauch gemacht und Satzungen oder Richtlinien zum Thema sexuelle Belästigung erlassen haben, gibt es keine Zahlen. Vereinzelt gibt es Handreichungen, die über Ansprechpartner_innen informieren, ohne dass dem eine Richtlinie zugrunde läge.¹¹⁶ Die Homepage der „Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ listet exemplarisch 24 Richtlinien auf, wovon 8 von Fachhochschulen erlassen wurden.¹¹⁷ Die folgende Analyse beruht auf diesen Richtlinien sowie einer Auswahl an Richtlinien von Universitäten und Fach- bzw. pädagogischen Hochschulen aller Bundesländer.

In den hochschuleigenen Richtlinien findet sich eingangs in einer Präambel häufig ein Passus, der ausdrücklich auf das AGG verweist und angibt, die jeweilige Richtlinie solle dem Abbau von Benachteiligungen an der Hochschule dienen und Chancengleichheit

112 Exemplarisch Dienstvereinbarung der Christian-Albrechts-Universität Kiel <http://www.uni-kiel.de/personal/de/dienstvereinbarungen/dienstvereinbarung-gegen-sexuelle-belaestigung-von-frauen-am-arbeitsplatz> (31.10.2014) sowie der Universität Rostock <http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Dienstvereinbarung-Mobbing.pdf> (28.11.2014).

113 Präambel (letzter Satz) der Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

114 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

115 Angaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter <http://www.bmbf.de/de/655.php> (31.10.2014).

116 So hat die Universität Regensburg – soweit ersichtlich – zwar keine Richtlinie verabschiedet, aber die Initiative gegen sexuelle Übergriffe hat schon 1999 ein 44-seitiges Handbuch unter dem Titel „Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber doch nicht bei uns!“ herausgegeben. Abrufbar unter: <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/medien/frauen/brosch-text.pdf> (28.11.2014). Vgl. auch Handlungsempfehlungen zur Prävention der Universität Rostock, abrufbar unter: http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Flyer_sexuelle_Belaestigung.pdf (28.11.2014).

117 Einschließlich pädagogische Hochschulen sowie Hochschule der Künste Bremen; abrufbar unter: <http://www.bukof.de/index.php/richtlinien.html> (31.10.2014).

– auch hier: vorrangig von Frauen – im Sinne des Grundgesetzes, des Landeshochschulgesetzes und des AGG verwirklichen.¹¹⁸ In diesem Zusammenhang sagt etwa die Richtlinie der HS Esslingen explizit, dass sie das AGG konkretisiere und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den vom AGG nicht erfassten Personenkreis treffe, also insbesondere für Studierende,¹¹⁹ die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen¹²⁰. Hier wird deutlich, dass Hochschulen teilweise davon ausgehen, dass das AGG für Studierende keine Geltung beanspruche.

Für den persönlichen Geltungsbereich verweisen die Richtlinien häufig auf den Mitgliederbegriff des jeweiligen Hochschulgesetzes.¹²¹ Dadurch – siehe oben – wird der Anwendungsbereich der Richtlinie über die Beschäftigten hinaus auf die immatrikulierten Studierende nerstreckt:

- „gilt für alle Mitglieder der Universität“ – Punkt 1.1 der Richtlinie der TU Berlin¹²²,
- „aller Universitätsangehörigen“ – Einleitung der Richtlinie der Universität Bonn¹²³,
- „Beschäftigte und Studierende“ – Punkt 1 der Universität Duisburg-Essen¹²⁴.

Frauen werden auch hier dem Wortlaut nach häufig als vorrangige Zielgruppe benannt („Die Hochschule Esslingen baut in ihrem Bereich Benachteiligungen von Frauen ab“¹²⁵), mit der Begründung, dass sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in der Regel gegen Frauen richten. Der Anwendungsbereich der Richtlinien wird jedoch auf Männer erstreckt, soweit diese betroffen sind. In der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen heißt es insoweit (unter Punkt 1.3):

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen, sind Männer hiervon betroffen, gilt diese Richtlinie gleichermaßen.“¹²⁶

118 So etwa Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Künste Bremen; abrufbar unter: <http://www.hfk-bremen.de/sites/default/files/media/hfkadrl220910.pdf> (28.11.2014).

119 Unter 1.1. der Präambel heißt es wörtlich allerdings „Studentinnen“, vgl. http://www.hs-esslingen.de/fileadmin/medien/einrichtungen/Gleichstellungsbeauftragte/richtlinie_sexualisierte_belaestigung.pdf (31.10.2014).

120 Ausdrücklich auch Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (S. 4), abrufbar unter: http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/2013_10_30_Richtlinien-Belaestigung-Druck-ohne_Anschnitt.pdf (28.11.2014): „Die JGU duldet in ihrem Bereich keine sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung. § 3 IV AGG trifft bereits entsprechende Regelungen, die für alle Beschäftigten gelten. Der JGU ist es wichtig alle Mitglieder der JGU vor sexueller Gewalt und sexueller Belästigung zu schützen, auch die, die durch das AGG nicht erfasst sind.“

121 So § 2 der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (S. 5), abrufbar unter: http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/2013_10_30_Richtlinien-Belaestigung-Druck-ohne_Anschnitt.pdf (28.11.2014).

122 Abrufbar unter: http://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/gesetze_richt-_leitlinien/richtlinie_zum_schutz_vor_sexueller_diskriminierung_belaestigung_und_gewalt/ (31.10.2014).

123 Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn (2011); abrufbar unter: <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/richtlinien-zum-umgang-mit-sexueller-belaestigung> (31.10.2014).

124 Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen (2011). Abrufbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/verkuendungsblatt_2011/vbl_2011_1.pdf (31.10.2014).

125 Präambel unter 1.1. der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Hochschule Esslingen (2008). Abrufbar unter: http://www.hs-esslingen.de/fileadmin/medien/einrichtungen/Gleichstellungsbeauftragte/richtlinie_sexualisierte_belaestigung.pdf (31.10.2014).

126 So auch Punkt 1.5. der RL der Hochschule Esslingen, a. a. O.

Viele Richtlinien äußern sich insofern zwar nicht explizit, machen aber durch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache deutlich, dass sie auf alle Studierenden anwendbar sein sollen (so z. B. die Präambel der Richtlinie der HU Berlin: „*die eingeschriebenen Studenten und Studentinnen*“).¹²⁷

Soweit ersichtlich, enthält keine Richtlinie eine ausdrückliche Regelung zum Anwendungsbereich des Verbots sexueller Belästigung aufgrund des Merkmals der sexuellen Identität bzw. aufgrund der Zuschreibung als LSBTI*-Personen.

Die untersuchten Richtlinien der Hochschulen zum Verbot sexueller Belästigung unterscheiden sich im personellen Anwendungsbereich vor allem danach, ob sie im Verhältnis von Lehrpersonal bzw. Hochschulangehörigen zu Studierenden oder – weitergehend – auch im Verhältnis der Studierenden untereinander gelten. Die Richtlinie der RWTH Aachen verpflichtet die Hochschule etwa explizit dazu, Studierende vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen durch andere Beschäftigte, Studierende oder sonstige Dritte zu schützen.¹²⁸

3. Inhalt der Richtlinien der Hochschulen zum Verbot sexueller Belästigung

Regelungsdichte bzw. -umfang der hochschuleigenen Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung von Studierenden durch Lehrpersonal oder Kommiliton_innen variieren deutlich. Die Richtlinie der Universität Bonn umfasst zwei Seiten, die der RWTH Aachen acht Seiten, die der Johannes Gutenberg-Universität Mainz – unter Auflistung von Ansprechstellen, weiterführender Literatur und Selbstverteidigungskursen – dagegen 17 Seiten. Die Humboldt-Universität zu Berlin ging 2014 den „völlig neuartigen Weg der gemeinsamen, gleichzeitigen sowie gleichlautenden Verabschiedung einer Richtlinie des Präsidenten und einer Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat der HU“ auf 9 Seiten.¹²⁹ Die Technische Universität Berlin hat eine Richtlinie zu Grundsätzen, Maßnahmen und Sanktionen (mit vier detaillierten Gliederungspunkten) und eine zweite Richtlinie zum Verfahren (mit sieben detaillierten Gliederungspunkten) erlassen, die der Umsetzung der ersten dient.

a) Grundsätze und Definitionen

Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt ist – unabhängig von der sonstigen Regelungsdichte der Richtlinien – in der Mehrzahl der Richtlinien als oberstes mit der Richtlinie verfolgtes Ziel benannt. Insofern ist zunächst die Pflicht zur Bekanntgabe

127 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

128 § 6 Abs. 1 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjkx (zuletzt 31.10.2014).

129 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

der Richtlinie durch die Universität – bzw. konkreter durch die Hochschulleitung¹³⁰ – aufgenommen, die der Aufklärung aller Hochschulmitglieder dienen soll.¹³¹ Sodann sollen im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufgezeigt werden.¹³² Als weiteres Leitprinzip ist häufig die Verantwortung der Hochschule dafür etabliert, dass keine Verletzung von Persönlichkeitsrechten stattfindet.¹³³

Zur Definition sexueller Belästigung dient vielen der hier untersuchten Richtlinien § 3 Abs. 4 AGG als Ausgangspunkt, teils unter ausdrücklicher Bezugnahme¹³⁴, teils implizit durch Verwendung der Definition.¹³⁵ Sodann folgt vereinzelt ein konkretisierender, über die Aufzählung in § 3 Abs. 4 AGG hinausgehender Katalog unzulässigen Verhaltens. Exemplarisch sei hier auf den Katalog in § 4 Nr. 2 der Richtlinie der RWTH Aachen¹³⁶ hingewiesen:

- *Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),*
- *sexistische Schmierereien auf dem Campus,*
- *Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornografischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule,*
- *sexistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,*
- *unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,*
- *sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,*
- *unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,*
- *Aufforderung zu sexuellen Handlungen.*

Einen vergleichbar ausdifferenzierten Katalog enthalten auch die Richtlinie zu Grundsätzen, Maßnahmen und Sanktionen der TU Berlin, der Hochschule Esslingen und der Hochschule der Künste Bremen.

130 Vgl. § 4 der Richtlinie der Universität Kassel. Abrufbar unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/personalabteilung/mitteilungsblatt/MTB_Sys_1/richtl_sex_bel.pdf (28.11.2014).

131 Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn (2011); abrufbar unter: <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/richtlinien-zum-umgang-mit-sexueller-belaestigung> (31.10.2014).

132 Vgl. Präambel der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx (zuletzt 31.10.2014).

133 Exemplarisch § 2 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx (zuletzt 31.10.2014).

134 Z. B. § 3 Abs. 1 der Richtlinie der Universität Kassel: „Für die Universität Kassel gilt die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendete begriffliche Festlegung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung.“ Abrufbar unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/personalabteilung/mitteilungsblatt/MTB_Sys_1/richtl_sex_bel.pdf (28.11.2014). Ebenso Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn (2011); abrufbar unter: <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/richtlinien-zum-umgang-mit-sexueller-belaestigung> (31.10.2014).

135 Vgl. Anhang zu der Richtlinie des Senats über „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg“; abrufbar unter: http://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/senat/partnerschaftliches_verhalten.pdf (01.04.2015). Ebenso Anlage 1 – Punkt 4 zur Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

136 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx (zuletzt 31.10.2014).

b) Prävention

Entsprechend der oben dargestellten Rangfolge bilden Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung in der Hochschule und auf dem Hochschulgelände einen Schwerpunkt in den Richtlinien. Dazu nutzt die HU Berlin etwa die Personal- und Organisationsentwicklung als notwendiges Instrument zur Umsetzung dieses Ziels; darauf greifen auch viele andere Hochschulen zurück. So werden konkret die folgenden Maßnahmen benannt:

- *Sensibilisierungstrainings,*
- *verpflichtende Fortbildung für Personalverantwortliche,*
- *Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung (auch individuell oder in kleineren Gruppen),*
- *die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Führungskräfte oder Beschäftigter,*
- *Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und Gefahrensituationen sowie*
- *Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten an der HU ermöglichen.*¹³⁷

Die Richtlinie der RWTH Aachen¹³⁸ sieht darüber hinaus vor, dass sowohl bei den Einführungsveranstaltungen für neu eingeschriebene Studierende als auch im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms und bei der Schulung von Führungskräften die Themen AGG, diskriminierungsfreie Hochschule, Handlungspflichten der Vorgesetzten und Verfahren bei Verstößen gegen das Verbot der sexuellen Belästigung zu integrieren sind.¹³⁹

Die Durchführung der Präventionsmaßnahmen fällt teilweise in die Zuständigkeit eines sog. Arbeitskreises „Sexuelle Belästigung“¹⁴⁰ – bezeichnet auch als „Runder Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“¹⁴¹ oder Kommission zur Konfliktprävention¹⁴² –, dem neben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule u. a. auch ein Mitglied der Universitätsleitung, des Personalrats (und der Schwerbehindertenvertretung) sowie Vertreter_innen der Studierendenschaft angehören. Teilweise wird für die

137 Auf die Berücksichtigung der Problematik bei infrastrukturellen Änderungen, z. B. bei Baumaßnahmen, im Kontext der vorbeugenden Maßnahme weist auch § 4 der Richtlinie der Universität Kassel hin. Richtlinie der Universität Kassel. Abrufbar unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/personalabteilung/mitteilungsblatt/MTB_Sys_1/richtl_sex_bel.pdf (28.11.2014).

138 § 7 Abs. 2 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx (zuletzt 31.10.2014).

139 Ähnlich die Richtlinie des Senats über „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg“ unter Punkt 3: „Es werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Führungsseminare für Leitungskräfte angeboten. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung, speziell für Erstlehrende, soll die Bedeutung des partnerschaftlichen Verhaltens für die Qualität von Forschung und Lehre vermittelt werden.“ Ein Beispiel für eine allgemeinere Regelung ist § 6 der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (S. 9), abrufbar unter: http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/2013_10_30_Richtlinien-Belaestigung-Druck-ohne_Anschnitt.pdf (28.11.2014). Danach hat die Universität die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere Fortbildung sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen).

140 So an der Universität Halle.

141 So an der RWTH Aachen.

142 So an der HU Berlin.

Besetzung ein mindestens hälftiger Frauenanteil vorgeschrieben.¹⁴³ Ziel ist die bessere Vernetzung der beteiligten Akteur_innen, der Aufbau eines Beratungsnetzwerks sowie die Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (*empowerment*).¹⁴⁴

Neben der Richtlinie hat das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen ein fünfseitiges Infopapier mit dem Titel „Sexuelle Belästigung – Warum ist das Thema wichtig und aktuell?“ herausgegeben.¹⁴⁵ Es thematisiert u. a., wann sexuelle Belästigung (bereits) beginnt, und gibt Verhaltensregelungen vor für alle Beteiligten: für betroffene Frauen und Männer; für Kolleg_innen und Kommiliton_innen, die Zeug_in einer sexuellen Belästigung geworden sind („nicht schweigen, nicht wegschauen“); für Vorgesetzte und schließlich für Männer (mit dem Ziel der Selbstreflexion eigenen Verhaltens und des Tätigwerdens im Falle, dass Verhalten anderer Männer belästigend ist). Vergleichbare Publikationen, die zusätzlich über Ansprechpartner_innen informieren, gibt es auch an Hochschulen, die (noch) keine Richtlinien zum Verbot der Diskriminierung wegen sexueller Belästigung erlassen haben.¹⁴⁶

c) Verfahren bei Verstoß gegen Verbot sexueller Belästigungen

Den zweiten Schwerpunkt der Richtlinien bilden Maßnahmen, die eingreifen, wenn ein Verstoß gegen das Verbot sexueller Belästigung stattgefunden hat.

Mitglieder der Universität, die von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, werden zunächst ermutigt und aufgefordert, solche Übergriffe nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen bzw. Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung zu erlangen. In einigen Richtlinien ist zur Erreichung dieses Ziels aufgenommen, dass dies Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein entschlossenes Vorgehen der Führungskräfte voraussetzt und dieses durch die Richtlinie gestärkt werden soll.¹⁴⁷ Auch werden Unbeteiligte aufgefordert, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen. Alle Mitglieder der Universität sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme keiner-

143 Vgl. § 5 Abs. 4 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

144 § 7 Abs. 1 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaagnjxx (zuletzt 31.10.2014).

145 Abrufbar unter Downloads unter: <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/Gender-Diversity/~ens/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/> (zuletzt 31.10.2014).

146 So hat die Universität Regensburg – soweit ersichtlich – zwar keine Richtlinie verabschiedet, aber die Initiative gegen sexuelle Übergriffe hat schon 1999 ein 44-seitiges Handbuch unter dem Titel „Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber doch nicht bei uns!“ herausgegeben. Abrufbar unter: <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/medien/frauen/brosch-text.pdf> (28.11.2014). Vgl. auch Handlungsempfehlungen zur Prävention der Universität Rostock, abrufbar unter: http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Flyer_sexuelle_Belaestigung.pdf (28.11.2014).

147 § 3 Abs. 2 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

lei Nachteile erwachsen werden.¹⁴⁸ Schließlich wird den Vorgesetzten auf allen Ebenen der Hochschule eine besondere Verantwortung dafür auferlegt, aktiv und mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen.¹⁴⁹

Weiter können Hochschulen die Pflicht übernehmen, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen die Richtlinie verstoßen haben.¹⁵⁰ Des Weiteren ist ein Maßregelungsverbot verankert, wonach die Hochschule dafür Sorge trägt, dass beschwerdeführenden Personen keine Nachteile entstehen.¹⁵¹

Die Richtlinien mit größerer Regelungsdichte unterscheiden sodann häufig zwischen einem nichtförmlichen und einem förmlichen Beschwerdeverfahren.¹⁵² Dabei umfasst das nichtförmliche Beschwerdeverfahren Beratungen und Begleitungen im Beschwerdeverfahren.

Das förmliche Verfahren beginnt mit der Einleitung einer offiziellen schriftlichen Beschwerde bei einer dafür benannten zuständigen Stelle.¹⁵³ Bei der Beschwerdestelle handelt es sich um die zuständige Stelle der Universität, an die sich Betroffene wenden können, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich belästigt, diskriminiert fühlen und/oder Gewalt erfahren haben.

Als Beschwerdestellen werden in verschiedenen Richtlinien auch benannt:

- *der_ die Vorgesetzte,*
- *der jeweils zuständige Personalrat,*
- *die zentrale sowie die dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten,*
- *Beauftragte für Chancengleichheit,*
- *die Jugend- und Auszubildendenvertretung,*

148 § 3 Abs. 3 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

149 § 3 Abs. 4 Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (2014). Abrufbar unter: https://www.amb.hu-berlin.de/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf (31.10.2014).

150 § 6 Abs. 2 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjxx (zuletzt 31.10.2014).

151 § 6 Abs. 3 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjxx (zuletzt 31.10.2014).

152 So nach Punkt 4 Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz an der Pädagogischen Hochschule Freiburg (2002); auch §§ 8 ff. Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) vom 11.12.2013. Abrufbar unter: http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjxx (zuletzt 31.10.2014). Ebenso § 6 Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Künste Bremen; abrufbar unter: <http://www.hfk-bremen.de/sites/default/files/media/hfkadrl220910.pdf> (28.11.2014).

153 Vgl. als weiteres Beispiel § 5 Abs. 2 der Richtlinie der Universität Kassel. Abrufbar unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/personalabteilung/mitteilungsblatt/MTB_Sys_1/richtl_sex_bel.pdf (28.11.2014).

- *der Betriebsarzt/die Betriebsärztin,*
- *die Schwerbehindertenvertretung oder*
- *der_ die AGG-Beauftragte.*

Diese Aufzählung der Beschwerdestellen legt nahe, dass das Verbot sexueller Belästigung trotz eines Anwendungsbereichs im Verhältnis zwischen Studierenden tendenziell im arbeitsrechtlichen Kontext verortet wird. Die Richtlinie der Hochschule der Künste Bremen nimmt aber als Beschwerdestellen z. B. ausdrücklich auch die „zentralen Frauenbeauftragten für Studierende und Lehrende“, die „StudiendekanInnen für Studierende“ oder den „AStA für Studierende“ auf.¹⁵⁴

Einen konkreten Verfahrensablauf enthält die Richtlinie der TU Berlin.¹⁵⁵ Sie wird im Folgenden genauer dargestellt. Sie verankert zunächst den Grundsatz der Vertraulichkeit. Beschwerden zu sexueller Diskriminierung/Belästigung/Gewalt werden in den folgenden Schritten von den Verantwortlichen der TU Berlin betreut, geprüft und ggf. sanktioniert:

1. *Nennung der zuständigen Stellen zur Entgegennahme von Beschwerden*
2. *Betreuende Erörterung: Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, berät und erörtert mit der_ dem Betroffenen das weitere Vorgehen.*
3. *Rechtliche Beratung der Person, welche die Beschwerde entgegengenommen hat, durch die Abteilung Recht*
4. *Fortführung des Verfahrens: Die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die beschwerdeführende Person unverzüglich über das Ergebnis der rechtlichen Beratung. Die beschwerdeführende Person entscheidet, ob das Verfahren nun formell fortgesetzt werden soll. In diesem Fall wendet sie sich ggf. mit oder vertreten durch die Person, die die Beschwerde entgegengenommen hat, an die Leitung der TUB (Kanzler_in, Präsidium).*
5. *Prüfung und Einleitung von Maßnahmen*

Die Zuständigkeit richtet sich im Weiteren danach, ob die_ der Beschuldigte an der TU Berlin beschäftigt ist – gleich auf welcher Hierarchieebene – oder studiert. Zuständig für die rechtlichen Maßnahmen sind, sofern die beschuldigte Person

- *an der TUB beschäftigt ist: die Abt. II Personal und Recht der ZUV*
- *an der TUB studiert: die Leitung der Abteilung I – Studierendenservice*
- *Lehrbeauftragte_r ist: der_ die Dekan_in des vergebenden Fachbereichs*
- *für eine auftragnehmende Firma an der TUB tätig ist: der_ die Kanzler_in*
- *Kanzler_in oder Präsident_in der TUB ist: die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.*

¹⁵⁴ In § 4 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Künste Bremen; abrufbar unter: <http://www.hfk-bremen.de/sites/default/files/media/hfkadrl220910.pdf> (28.11.2014).

¹⁵⁵ Verfahrensgrundsätze zur Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt; abrufbar unter: http://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/gesetze_richt_leitlinien/richtlinie_zum_schutz_vor_sexueller_diskriminierung_belaestigung_und_gewalt/verfahrensgrundsaeetze/ (zuletzt 31.10.2014).

Zum Zwecke der Prävention werden durch die Verfahrensrichtlinie der TU Berlin des Weiteren alle Personen, die Beschwerden entgegengenommen haben, dazu verpflichtet, unter Sicherstellung des erforderlichen Datenschutzes einmal im Jahr der zentralen Frauenbeauftragten folgende Daten mitzuteilen:

- *Status der beschwerdeführenden und der beschuldigten Person*
- *Schweregruppe des Vorfalls (verbale und mediale Belästigung, körperliche Belästigung bis Vergewaltigung)*
- *Ort der Belästigung (z. B. Hörsaal, Dozent_innenraum, freies Universitätsgelände)*
- *Zahl der Beschwerden, die zum Ergreifen von Maßnahmen im Sinne der Richtlinie geführt haben oder nach Prüfung durch die Leitung der TUB eingestellt wurden*
- *zeitlicher Aufwand für die Entgegennahme der Beschwerde und Begleitung des Verfahrens sowie*
- *Anzahl der Beschwerden*

Die Auswertung der Daten soll wiederum den Frauenbeauftragten und Personalräten dazu dienen, die Präventionsmaßnahmen dementsprechend zu konzipieren (Punkt 6).

Schließlich sieht die Verfahrensrichtlinie der TU Berlin vor, dass alle zwei Jahre eine Evaluation zu erfolgen hat, um feststellen zu können, ob die Zweckmäßigkeit des Verfahrens verbessert werden kann, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Ziele, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligungen aufgrund von Beschwerden zu verhindern und sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität zu vermeiden. Die Evaluation erfolgt durch Vertreter_innen der Frauenbeauftragten, der Personalvertretungen und unter Mithilfe unabhängigen externen Sachverständes (Punkt 7).

Ähnlich detaillierte Verfahrensregelungen enthalten nur die Richtlinien der RWTH Aachen und der HU Berlin (bei Letzterer handelt es sich zugleich um eine Dienstvereinbarung).

d) Sanktionen

Nach den untersuchten Richtlinien spielt es für das Verfahren zunächst keine Rolle, ob das Verhältnis einer Lehrperson zu einem_einer Studierenden betroffen ist oder das Verhältnis der Studierenden untereinander. Diese Unterscheidung wird jedoch im Rahmen der Sanktionen bedeutsam.

Die Richtlinie der RWTH Aachen etwa differenziert ausdrücklich danach, ob Sanktionen gegenüber Beschäftigten der RWTH oder gegenüber Studierenden als Täter_in erfolgen sollen.

Gegenüber Beschäftigten kommen nach § 12 folgende Maßnahmen in Betracht:

- a) *Durchführung eines formellen Dienstgespräches*
- b) *mündliche oder schriftliche Belehrung*
- c) *schriftliche Abmahnung*
- d) *Einleitung eines Disziplinarverfahrens*
- e) *Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen*
- f) *Hausverbot*
- g) *Strafanzeige durch die_den Rektor_in*

Weitergehend sieht Punkt 3.7 der Richtlinie der TU Berlin die fristgerechte oder fristlose Kündigung, die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz und die Kündigung von Lehraufträgen vor. Die Richtlinie der PH Freiburg zählt als disziplinarrechtliche Maßnahmen im Einzelnen auf: Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Suspendierung, Entfernung aus dem Dienst sowie Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts (Punkt 4.2). Die Richtlinie der FH Braunschweig sieht bei Belästigung über die EDV als mögliche Maßnahme zusätzlich einen befristeten und bei Wiederholung einen unbefristeten Account-Entzug vor (Punkt 6).

Gegenüber Studierenden kommen nach der Richtlinie der RWTH Aachen folgende Maßnahmen in Betracht:

- a) *mündliche oder schriftliche Belehrung*
- b) *Ausschluss von einer Lehrveranstaltung*
- c) *Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen*
- d) *Hausverbot*
- e) *Strafanzeige durch die_den Rektor_in*

An der FH Braunschweig (Punkt 6) wie auch an der PH Freiburg (Punkt 4.2) stellt sexuelle Belästigung zudem einen Exmatrikulationsgrund dar.

Einen vergleichbaren Sanktionskatalog für Beschäftigte und Studierende enthalten die Richtlinien der Hochschule Duisburg-Essen (Punkt 5.2), der Hochschule Esslingen (Punkt 6), der HU Berlin (Punkt 8) und der TU Berlin. In Letzterer wird der generalpräventive Aspekt herausgestellt, wonach die Art der ergriffenen Maßnahmen und Sanktionen deutlich machen soll, dass die Universität sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet (Punkt 3.7).

IV. Schlussfolgerungen

Das Verbot sexualisierter Diskriminierung in § 3 Abs. 4 AGG findet wegen des ausdrücklichen Wortlauts der Norm lediglich auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außerhalb von dualen Systemen Anwendung.¹⁵⁶ Studierende, die zur Hochschule nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, können sich aber über § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG auf das Verbot diskriminierender Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG berufen.

In nur wenigen Hochschulgesetzen der Länder findet sich ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot, das auch auf Studierende Anwendung findet und das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (i. S. des § 3 Abs. 4 AGG) sowie diskriminierender Belästigung beinhaltet. Alle Landeshochschulgesetze setzen mit dem in allen Hochschulgesetzen ausdrücklich normierten Gleichberechtigungs- bzw. Gleichstellungsgebot ein Diskriminierungsverbot jedoch systematisch voraus.

¹⁵⁶ Ausführlich zur Anwendbarkeit des AGG unter C.I.

Im autonomen Recht der Hochschulen existieren neben Dienstvereinbarungen, die das Diskriminierungsverbot für das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis verankern, auch Richtlinien, die das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zum Gegenstand haben und deren persönlicher Anwendungsbereich Studierende erfasst. An der HU Berlin wurden 2014 – soweit ersichtlich erstmalig – beide Instrumente miteinander verknüpft.

Regelungsdichte und Regelungsumfang der hier untersuchten Richtlinien verschiedenster Hochschultypen aus allen Bundesländern zur Durchsetzung des Verbots sexualisierter Diskriminierung variieren deutlich. Es handelt sich jedoch meist um die einzige Normebene, auf der ausdrücklich und – oftmals – detailliert verankert werden:

- (1) *Diskriminierungsverbot wegen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder Verweis auf Definition in § 3 Abs. 4 AGG,*
- (2) *Maßnahmen zur Prävention,*
- (3) *Regelungen zum Ablauf eines ordnungsgemäßen Verfahrens und zum Beschwerdeweg,*
- (4) *Maßregelungsverbote sowie*
- (5) *Sanktionen.*

Die untersuchten Richtlinien unterscheiden sich danach, ob sie im Verhältnis von Studierenden zum Lehrpersonal bzw. Hochschulangehörigen oder – weitergehend – auch im Verhältnis der Studierenden untereinander gelten; ist Letzteres der Fall, sind Verfahren und Sanktionen entsprechend ausdifferenziert.

D. Praxis

Die Analyse der Rechtslage hat gezeigt, dass vor dem Hintergrund im Wesentlichen gleichlaufender Landeshochschulgesetzgebungen Unterschiede in der Rechtslage für die einzelnen Hochschulen sich vor allem im Hinblick auf hochschulautonome Regelungen ergeben. Diese benennen z. T. recht konkret die Maßnahmen, die zur Prävention gegen, Reaktion auf und Repression von sexuelle/r Belästigung genutzt werden können. Um einen Eindruck von der Funktionsweise unterschiedlicher Regelungen in der Hochschulpraxis zu erhalten, wurden im Rahmen dieser Expertise stichprobenartige Befragungen verantwortlicher Akteur_innen verschiedenster Hochschultypen und Bundesländer – insbesondere von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten – in Form von Einzelgesprächen durchgeführt. Die Gesprächspartner_innen waren teils an Campushochschulen, teils an dezentralen Hochschulen tätig; die Gespräche wurden direkt oder per Telefon geführt. Erfasst wurden dabei insbesondere:

- eine Hochschule, an der eine Richtlinie aktuell ausgearbeitet und erlassen war, und eine weitere Hochschule, an der eine bestehende, aber veraltete Richtlinie aktuell überarbeitet wurde, die Studierende (nunmehr) in ihren personellen Anwendungsbereich einbezieht. In diesen Gesprächen lag der Fokus auf dem Entstehungsprozess der Richtlinie, der nicht mehr als ein paar Monate zurücklag und Rückschlüsse auf fördernde Faktoren im Hinblick auf den Erlass von Richtlinien zum Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen zulässt;
- eine Hochschule, an der seit mehr als einem Jahr eine Richtlinie existierte. Der Fokus lag hier auf Fragen zur Effektivität der hochschulautonomen Richtlinie – konkret: Wird die Richtlinie in der Praxis tatsächlich genutzt und unterscheidet sich der Beratungsbedarf der Studierenden vor und nach Erlass der Richtlinie?;
- eine Hochschule, die bislang von ihrer Kompetenz, Richtlinien zu erlassen, keinen Gebrauch gemacht hat. Der Versuch, Ursachen dafür zu ermitteln, stellte den Schwerpunkt dieser Gespräche dar.

Die Ergebnisse der Gespräche können in keiner Hinsicht Anspruch auf Repräsentativität erheben, ermöglichen aber eine bessere Einschätzung der Qualität unterschiedlicher rechtlicher Regelungen. Den Gesprächspartner_innen wurde Anonymität zugesichert.

Als weitere Datenbasis dienten die bereits (B.II.) erwähnten empirischen Studien, die im Hinblick auf eine Einschätzung der Hochschulpraxis ausgewertet wurden.

I. Ermittlung des Beratungs- und Handlungsbedarfs/ Sensibilisierung

Aus den Schilderungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass zu Beginn des hochschulpolitischen Prozesses stets die Annahme der Hochschulleitung bzw. der sonstigen Verantwortlichen stand, sexuelle Belästigung und Gewalt kämen an der eigenen Hochschule nicht vor. Der Titel vieler Hochschulmaterialien zur Einleitung eines Sensibilisierungsprozesses lautet deshalb häufig sinngemäß: „Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber doch nicht bei uns!“¹⁵⁷ und gibt damit die Erfahrungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wieder, die mit solchen Annahmen konfrontiert wurden und auf diese nun reagieren.

Diese Annahmen widersprechen ohnehin den empirischen Erkenntnissen z. B. des EU-Länderberichts „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ von 2012, wonach ein geringer Beratungsbedarf bzw. Beratungsanfragen seitens der Studierenden nicht unhinterfragt als Indikator für fehlende Belästigungen, Übergriffe und Gewalt im Hochschulkontext gewertet werden kann.¹⁵⁸ Dieselbe Einschätzung vertraten die befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind durchgehend der Meinung, dass Ziel „diskriminierungsfreie Hochschule“ nur erreicht werden könne, wenn das Thema sexuelle Belästigung seitens der Hochschulleitung als ein gesellschaftliches und somit auch an der „eigenen“ Hochschule existierendes Phänomen wahrgenommen werde. Eine solche Sensibilisierung stand jedenfalls an den Hochschulen der Befragten immer zu Beginn der Prozesse, die später zu konkreten Maßnahmen bzw. zum Erlass von Richtlinien führten.

Aus der Praxis sind zwei Maßnahmen zur Sensibilisierung zu nennen, die die hier befragten Hochschulen ergriffen haben, um einen besseren Eindruck von den tatsächlichen Beratungsbedarfen der Studierenden zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu bekommen.

1. Information über Ansprechpartner_innen an der Hochschule

Fehlende Publizität dahingehend, wer an der Hochschule als Ansprechpartner_in dient, führt nach den vorliegenden Studien dazu, dass bestehende Beratungsangebote nicht genutzt und Diskriminierungserfahrungen nicht öffentlich kommuniziert werden.¹⁵⁹ Die bereits eingangs zitierte Studie der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) listet als einen der häufigsten Gründe für die Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen die Antwort der Befragten auf, überhaupt nicht gewusst zu haben, wie und wo eine Meldung an der Hochschule vorzunehmen sei.¹⁶⁰ Zu einem ebenfalls deutlichen Ergebnis kommt die Befragung von Klein/Rebitzer an der Christian-

157 So der Titel des Handbuchs der Universität Regensburg von 1999: „Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber doch nicht bei uns!“ Abrufbar unter: <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/medien/frauen/brosch-text.pdf> (28.11.2014). An der RWTH Aachen lautet die Überschrift der Befragung „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung. Bei uns doch nicht?!“, vgl. unter: <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/Gender-Diversity/~ens/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/> (zuletzt abgerufen 30.11.2014).

158 Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 38.

159 Deutlich auch 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 150.

160 FRA (EU-Grundrechte-Agentur), 2014, S. 14.

Albrechts-Universität Kiel aus dem Jahr 2011, wonach 84,8 % der befragten Studierenden die Beauftragten und Beratungsstellen an der Hochschule nicht kannten.¹⁶¹

Eine erste Maßnahme im hochschulinternen Vorgehen gegen sexuelle Belästigung ist deshalb für die Befragten die Erstellung von Informationsmaterial, das betroffenen Studierenden die jeweiligen Ansprechpartner_innen an der Hochschule auflistet. Hochschulen, die etwa Infokarten bzw. -flyer verteilten oder Plakate aufhingen, hatten in der Folge erstmals überhaupt Anfragen seitens der Studierenden. Neben der ermutigenden Botschaft an die Betroffenen, dass es Ansprechpartner_innen gibt, die ihr Anliegen ernst nehmen, sendet eine Informationskampagne zugleich das *entmutigende* Signal an potenzielle Täter_innen, dass gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule vorgegangen wird.

Der Aspekt der Wissensförderung über Beratungsstellen und die eigenen Rechte ging bei den Befragten einher mit einer thematischen Schwerpunkt- bzw. Prioritätensetzung aufseiten der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die in der Folge den Blick nicht allein auf Beschäftigte, sondern auch auf Studierende richteten.

2. Befragungen der Universitätsangehörigen

Eine zweite Maßnahme, um hochschulbezogene Beratungs- und/oder Handlungsbedarfe zu ermitteln, ist die Durchführung einer Umfrage.

So wurden 2010 alle Studentinnen der RWTH Aachen eingeladen, an einer Befragung teilzunehmen.¹⁶² Die Beteiligungsrate war hoch; fast 88 % der Frauen schlossen den Fragebogen ab. Positive Resonanz gab es insbesondere auf die Integration einer offenen Kommentarfunktion in die Befragung, die fakultativ Platz ließ für die Schilderung eigener Erfahrungen und Anmerkungen. Eine große Zahl Studierender nutzte diese, um ausführliche Kommentare hinzuzufügen. Die Integration einer offenen Kommentarfunktion hat sich auch an anderen Hochschulen bewährt.

Ein zentrales Ergebnis der Befragung war, dass Beratungsstellen bei weniger als der Hälfte der Studentinnen gar nicht bekannt waren oder nicht hinreichend akzeptiert sind. Des Weiteren ergaben sich Grenzüberschreitungen, die seitens der Studentinnen vielfach auf die „Männerdominiertheit“ der Hochschule zurückgeführt wurden. Schließlich wiesen die Studentinnen auf „unsichere Orte“ auf dem Hochschulcampus hin – etwa Toiletten, Sporthallen und Umkleieräume, Tiefgaragen und Parkplätze sowie Außenanlagen mit schlechter Beleuchtung.¹⁶³

Unabhängig vom im Einzelfall gewählten Teilnehmer_innenkreis lässt sich schlussfolgern, dass eine Befragung der Universitätsangehörigen zuvorderst die Möglichkeit eröffnet, für das Thema zu sensibilisieren und seitens der Hochschule das Signal an die Studierenden zu senden, dass der Wille besteht, gegen Übergriffe vorzugehen und

¹⁶¹ Klein/Rebitzer, 2012; Zusammenfassung auch im 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 149 f.

¹⁶² Bei der Befragung 2010 im Rahmen des EU-Projektes „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (Feldes/List/Schneider/Höfker, 2012).

¹⁶³ Ausführlich zur Diskrepanz zwischen „Furchtorten“ und „Tatorten“ Feldes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 23.

Betroffenen Unterstützung zuteilwird.¹⁶⁴ Darüber hinaus kann die Befragung Hinweise darauf liefern, wie Präventionsmaßnahmen hochschulbezogen entlang der bestehenden (und gefühlten) Gefahrenlagen für Studierende konzipiert werden können.

II. Maßnahmen zur Prävention und Sanktion

Insbesondere Hochschulen, die bereits eine Richtlinie mit detaillierten Regelungen für Studierende erlassen haben, definieren genau und unterscheiden einerseits Maßnahmen zur Prävention und andererseits (Interventions- bzw. Sanktions-)Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

1. Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung

Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext können in drei Gruppen unterteilt werden:

a) Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung

Eine erste Gruppe sind Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die auf alle Angehörigen der Hochschule zielen. Dabei werden insbesondere Personen mit Personalverantwortung und Lehrende, aber auch Studierende adressiert, wenn im Rahmen von Fort-, Weiterbildungs- und Erstsemesterveranstaltungen ein Schwerpunkt auf das Ziel einer diskriminierungsfreien Hochschule gelegt wird, der das Verbot sexueller Belästigung inkludiert. Fortbildungen mit verpflichtendem Charakter sieht die Praxis allenfalls für Personen mit Personalverantwortung vor.

Auch die Berücksichtigung sozialer Kompetenz als Bestandteil des Anforderungsprofils bei der Einstellung von (Lehr-)Personal findet sich in der Praxis als Beispiel für organisationsbezogene Präventionsmaßnahmen.

b) Infrastrukturelle Maßnahmen

Eine zweite Gruppe sind infrastrukturelle Maßnahmen, mit deren Hilfe die räumlichen und technischen Bedingungen dafür geschaffen werden können, dass Gefahrensituationen auf dem Universitätsgelände verringert und das Sicherheitsgefühl auf dem Campus verstärkt werden.

Mit Blick auf die Korrelation der Dimensionen Behinderung und Geschlecht kann auch die Schaffung von Barrierefreiheit auf dem Universitätscampus zu möglichen Maßnahmen der Prävention gezählt werden.

c) Sensibilisierung und Empowerment

Schließlich zielt eine dritte Gruppe an praktizierten Maßnahmen auf die Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule bezüglich des Themas sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Hier sind insbesondere Flyer- und Plakatkampagnen zu nennen,

¹⁶⁴ So auch Feltes/List/Schneider/Höfker, 2012, S. 40.

die über das Thema informieren, die Selbstreflexion aller Hochschulangehörigen fördern und Betroffenen zugleich konkrete Ansprechpartner_innen der Hochschule nennen. An Hochschulen, die Empowerment-Maßnahmen bereits anbieten, ist eine große Resonanz seitens der Studierenden zu konstatieren.



Besonders herauszustellen sind im Rahmen der Prävention Empowerment-Maßnahmen insbesondere für weibliche, trans*- und intergeschlechtliche Studierende, wie sie etwa die HU Berlin in Form von Workshops anbietet. Dort werden die Rechtsgrundlagen durch eine Juristin vermittelt, aber auch Wendo-Praktiken gelehrt, die das verbale und nonverbale Grenzsetzen trainieren.¹⁶⁵

2. Sanktionen und Verfahren beim Verdacht von Verstößen

a) Sanktionsmaßnahmen bei sexualisierter Diskriminierung

Die Richtlinien sehen in der Regel am Ende eines durchgeführten förmlichen Beschwerdeverfahrens Sanktionsmaßnahmen vor. Dabei wird danach unterschieden, wer der_die Täter_in ist.

Ist der_die Täter_in ein_e Beschäftigte_r, kann zunächst das arbeits- bzw. dienstrechtliche Instrumentarium zur Anwendung kommen, das von einer mündlichen oder schriftlichen Belehrung über die Durchführung eines formellen Dienstgespräches und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens über eine schriftliche Abmahnung oder – weitergehend – bis zu Geldbußen, Gehaltskürzungen oder einer Versetzung reichen kann. Am Ende kann auch die Kündigung des Täters bzw. der Täterin stehen.

¹⁶⁵ Informationen auf der Homepage der zentralen Frauenbeauftragten der HU Berlin unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/veranstaltungen/gegen-sex-diskriminierung/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt>.

Handelt es sich bei dem_der Täter_in demgegenüber ebenfalls um eine_n Studierende_n, kommt zunächst eine Belehrung – mündlich oder schriftlich – in Betracht wie auch der Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen oder ein Hausverbot. Bei Belästigung via EDV wird in der Praxis vom (un-)befristeten Entzug des Uni-Accounts Gebrauch gemacht. Schließlich kann eine Repressionsmaßnahme im Ausschluss von Lehrveranstaltungen wie auch in der Exmatrikulation liegen.

Des Weiteren kann es sich bei dem_der Täter_in auch um ein_e Dritte_n handeln, der_die nicht selbst in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis steht oder an der Hochschule studiert, aber beispielsweise als Freund oder Freundin eines oder einer Studierenden am Sportangebot der Hochschule teilnimmt. Hier kommt neben einer Belehrung ebenfalls der Ausschluss von der Nutzung der (außer-)universitären Einrichtung oder die Erteilung eines Hausverbotes in Betracht.

In allen drei Fällen ziehen die untersuchten Richtlinien als repressive Maßnahme zudem die Strafanzeige durch den_die Rektor_in in Betracht.

SANKTIONEN Täter_in ist Beschäftigte_r	SANKTIONEN Täter_in ist Studierende_r	SANKTIONEN Täter_in ist Dritte_r
<ul style="list-style-type: none"> ■ mündliche oder schriftliche Belehrung ■ Durchführung eines formellen Dienstgespräches ■ schriftliche Abmahnung ■ Einleitung eines Disziplinarverfahrens ■ Geldbuße ■ Gehaltskürzung ■ Versetzung ■ Suspendierung ■ fristlose Kündigung ■ fristgerechte Kündigung ■ Strafanzeige durch den_die Rektor_in 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mündliche oder schriftliche Belehrung ■ Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen ■ Hausverbot ■ bei Belästigung via EDV: (un-)befristeter Account-Entzug ■ Ausschluss von Lehrveranstaltungen ■ Exmatrikulation ■ Strafanzeige durch den_die Rektor_in 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mündliche oder schriftliche Belehrung ■ Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen ■ Hausverbot ■ Strafanzeige durch den_die Rektor_in

b) Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung an der Hochschule

Damit Sanktionsmaßnahmen zur Anwendung kommen können, bedarf es eines förmlichen Beschwerdeverfahrens, das bei Bekanntwerden eines Übergriffes eingreift und den Ablauf an der Hochschule ausgestaltet. Auf das Erfordernis eines „umfassenden Beschwerdemanagements“ zum Umgang mit Beschwerden und zur Einleitung konkreter Schritte wurde in der Literatur bereits hingewiesen.¹⁶⁶ Die Richtlinien der RWTH Aachen, der HU wie auch der TU Berlin kommen dieser Forderung bereits weitgehend nach.

Während die als Präventionsmaßnahme erwähnten Flyer- und Informationskampagnen einen ersten Schritt darstellen, um Studierende über konkrete Ansprechpartner_innen zu informieren, führen einige detaillierte Richtlinien diese Ansätze der Trans-

¹⁶⁶ Vgl. ausdrücklich 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 159.

parenz konsequent fort, indem sie ab dem Moment, ab dem sich ein_e Betroffene_r an eine Beschwerdestelle richtet, ein detailliertes und transparentes Verfahren etablieren. Dieses Verfahren benennt die zuständigen Ansprechpartner_innen und Beschwerdestellen und gibt diesen wiederum die einzelnen Handlungsschritte vor.

Informationen aus den geführten Gesprächen deuten darauf hin, dass konkrete Vorschriften zum Ablauf eines förmlichen Beschwerdeverfahrens, die allen Beteiligten – ausgehend von den jeweiligen Beschwerdestellen – an die Hand geben, was sie im Einzelfall zu tun haben, wenn sich ein_e Betroffene_r an sie wendet, für die Effektivität einer Richtlinie in der Praxis einen zentralen Aspekt darstellen. Fort- und Weiterbildungsangeboten kommt dabei für das Verfahren große Bedeutung zu.

Die Beschwerdestellen, an die sich von sexualisierter Diskriminierung betroffene Studierende wenden können, orientieren sich nach den Richtlinien – wie oben bereits beschrieben – stark an arbeitsrechtlichen Verfahren und Zuständigkeiten. Dies ist nur bedingt effektiv, da für Studierende etwa die Beschwerdestelle nach dem AGG nicht zuständig ist (auch wenn in der Praxis teilweise eine Mitberatung stattfinden mag) oder Studierende ohne Arbeitsverhältnis zur Hochschule keine_n Vorgesetzte_n haben werden.¹⁶⁷

Schließlich bleiben sowohl das Letztentscheidungsrecht von Betroffenen im Hinblick auf den Ablauf des förmlichen Beschwerdeverfahrens wie auch der Grundsatz der Vertraulichkeit in der Praxis ein bedeutsames Thema. Letzteres sicherzustellen, gilt vor allem an kleineren Hochschulen als entscheidend dafür, dass das Verfahren von Betroffenen in Anspruch genommen werden kann.

c) Zur Praxis: Der Schattenwurf von Verfahren und Sanktionen

Nach den geführten Gesprächen scheint die Durchführung formaler Beschwerdeverfahren und Sanktionen in der Praxis auch dort kaum genutzt zu werden, wo transparente und detaillierte Verfahrensregelungen bestehen. Allerdings wird berichtet, dass der Hinweis auf die Möglichkeit solcher Verfahren z. B. in einem Fall einen „Stalker“ von weiteren „Aktivitäten“ abgebracht habe.

Die Verfahren dienen in der Vorstellung unserer Gesprächspartner_innen gar nicht in erster Linie dazu, in großer Zahl genutzt zu werden. Wichtig sind danach vielmehr die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, weil sie offensichtlich einen Schatten des Rechts werfen, der oft bereits ausreichend Schutz bietet. So haben die Befragten den Eindruck, dass die Existenz eines formellen Verfahrens und transparenter Verbote Ratsuchende z. B. darin bestärkt, im Verfahren entschlossen aufzutreten, und dass Konflikte leichter beigelegt werden können.

¹⁶⁷ Auf das Fehlen von Beratungsstellen, die sich explizit dem Thema Diskriminierung widmen und sowohl für Beschäftigte als auch für Studierende zugänglich sind, weist auch der 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 150 hin.

III. Der Erlass und die Bedeutung formeller Richtlinien

Eine Vielzahl von Hochschulen hat bislang von ihrem Recht, hochschuleigene Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung zwischen Studierenden zu erlassen, keinen Gebrauch gemacht. Die Gründe und Ursachen hierfür sind unbekannt. Ausweislich der Landeshochschulgesetze haben die Hochschulen nach derzeitiger Rechtslage ohnehin lediglich das Recht zum Erlass solcher Richtlinien; eine entsprechende Pflicht besteht nicht.

Dennoch gibt es auch an Hochschulen ohne spezifische Richtlinien Maßnahmen und Informationen gegen sexuelle Belästigung. Diese erfolgen in Handlungsleitfäden bzw. Informationsbroschüren, die nach den uns vorliegenden Informationen in der Regel von der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet werden und die über Formen sexueller Belästigung und Ansprechpartner_innen an der Hochschule informieren. Diese Ausarbeitungen können im Einzelfall durchaus mindestens so konkret und eindeutig in der Zuweisung von Verantwortlichkeiten sein wie Richtlinien. So hat das Handbuch der „Initiative gegen sexuelle Belästigung“ der Universität Regensburg einen Umfang von 44 Seiten¹⁶⁸, während die Richtlinie der Universität Bonn zum Umgang mit sexueller Belästigung, die eine geringe Regelungsdichte aufweist, lediglich zwei Seiten lang ist.¹⁶⁹

Die befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen die Funktion der Richtlinie vor allem darin, dass sie Verfahren, Sanktionen und Handlungsmöglichkeiten sichtbar mache. Sie sei deshalb ein sehr wirksames Instrument in der Beratung, da sie sowohl den Beratenden als auch den Ratsuchenden Sicherheit gebe. Auch ermögliche es die Richtlinie, die geregelten Standards z. B. im Rahmen von Erstsemestereinführungen, bei Neueinstellungen, im Rahmen von Personalgesprächen oder Teamsitzungen bekannt zu machen.

Zuletzt sei darauf hingewiesen, dass es auch Hochschulen gibt, die zwar eine Richtlinie erlassen haben, diese jedoch nicht auf der Homepage der Universität veröffentlichen – nach Aussage einer Gleichstellungsbeauftragten scheint dies ein nicht unübliches Vorgehen zu sein. In einem solchen Fall kommen die Vorteile einer formellen Regelung nicht zum Tragen; diese Praxis ist schon wegen fehlender Transparenz und Klarheit bedenklich. Eine Richtlinie, die bestehende Beschwerdestellen und Ansprechpartner_innen an den Hochschulen benennt, bedarf ausreichender Publizität. Es ist fraglich, ob diese allein mit Hochschulöffentlichkeit hergestellt wird.

168 Handbuch von 1999: „Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber doch nicht bei uns!“ Abrufbar unter: <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/medien/frauen/brosch-text.pdf> (28.11.2014).

169 Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn (2011); abrufbar unter: <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/richtlinien-zum-umgang-mit-sexueller-belaestigung> (31.10.2014).

E.

Handlungsempfehlungen zur Schließung von Schutzlücken

I. Handlungsempfehlungen für die Hochschulen

1. Überblick über mögliche Maßnahmen

Ausgehend von der Dreiteilung der in der Hochschulpraxis vorgefundenen Maßnahmen (siehe schon oben C.III.3.), lassen sich sowohl Präventions- und Sanktionsmaßnahmen unterscheiden als auch Anforderungen an ein institutionalisiertes (Beschwerde-)Verfahren bei einem Vorwurf sexualisierter Diskriminierung und Gewalt benennen:

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

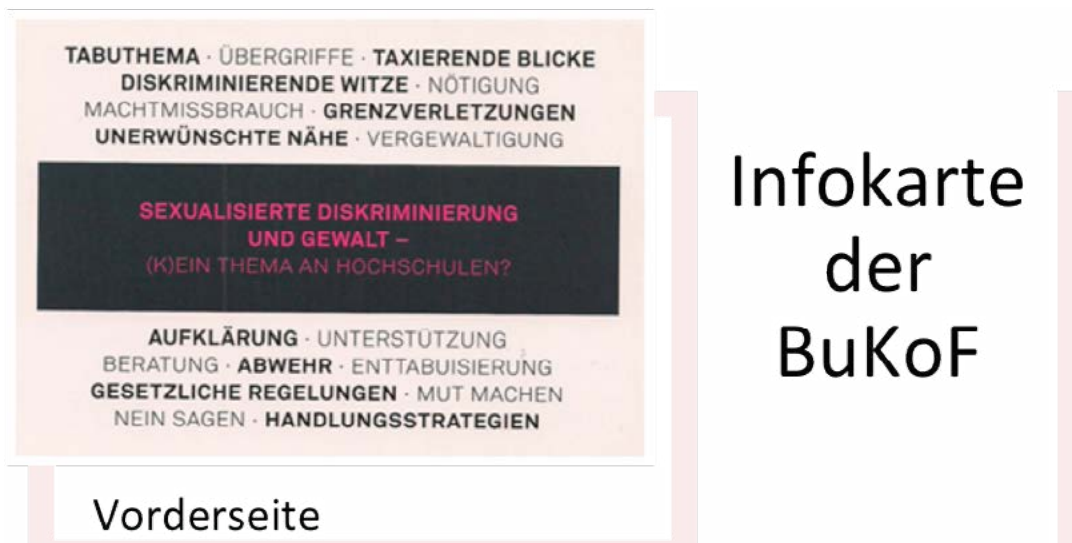
SANKTIONEN

- ▮ Sanktionen sind danach zu unterscheiden, ob Täter_in Beschäftigte_r, Studierende_r oder Dritte_r ist

2. Anforderungen an die Qualität getroffener Maßnahmen

Eine erste Handlungsempfehlung zu den Maßnahmen der Prävention und hier konkret zur Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule betrifft die **Befragung von Studierenden**. Angesichts der eingangs dargelegten empirischen Relevanz eines Diskriminierungsschutzes auch für die Dimensionen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung spricht viel dafür, nicht lediglich Studentinnen zu befragen, sondern alle Studierenden (und auch die Beschäftigten) einer Hochschule, um einen realitätsnahen Überblick über alle von Belästigung und Gewalt betroffenen Studierenden zu erhalten.¹⁷⁰

Bei der Durchführung von **Flyer- und Plakatkampagnen**, die über das Thema sexualisierte Diskriminierung informieren und insbesondere Betroffenen konkrete Ansprechpartner_innen an der Hochschule nennen, aber auch die Selbstreflexion aller Mitglieder der Hochschule zu fördern bestimmt sind, stellt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) Materialien bereit. Eine Infokarte mit dem Titel „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. (K)ein Thema an Hochschulen?“ können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wie auch interessierte Hochschulangehörige über die Homepage der BuKoF bestellen.¹⁷¹ In der bearbeitbaren Version besteht die Möglichkeit, Informationen/Logo/Ansprechpersonen der jeweiligen Hochschule auf der zweiten Seite der Infokarte einzufügen.



¹⁷⁰ So etwa die MLU Halle-Wittenberg, vgl. die Angaben unter http://www.gleichstellungsbuero.uni-halle.de/sexuelle_belaestigung/ (28.11.2014).

¹⁷¹ Zu den Einzelheiten und den Kontaktdaten der Ansprechpartnerin vgl. <http://www.bukof.de/index.php/SDG.html> (28.11.2014).



Bearbeitetes Beispiel der MLU Halle

Rückseite

Die LGBT-Erhebung der Europäischen Grundrechte-Agentur FRA hebt die Bedeutung gezielter Maßnahmen für „gefährdete“ Personengruppen selbst hervor, mit dem Ziel, das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen.¹⁷² **Empowerment-Maßnahmen** für Studierende, die über die (rechtlichen) Grundlagen und Hintergründe zu dem Verbot sexualisierter Diskriminierung informieren und über diese theoretische Seite hinaus das verbale und nonverbale Grenzensetzen trainieren, sind daher uneingeschränkt zu empfehlen.

Mit Blick auf die Planung und Umsetzung von **infrastrukturellen Präventionsmaßnahmen** ist zu empfehlen, auch Außenstellen der Hochschulen sowie (außer-)universitäre Einrichtungen – wie Sporthallen – einzubeziehen. Denn die eingangs zitierten Studien zeigen, dass die Übergriffe überwiegend von Kommiliton_innen oder Dritten ausgehen.¹⁷³ Daher muss ein wirksames Schutzkonzept diese Orte einbeziehen. Auf der anderen Seite betonen die Autor_innen *Feltes/List/Schneider/Höfker* die Notwendigkeit, sog. „Vergewaltigungsmythen“ (wie die Vorstellung vom draußen im Dunkeln lauernenden Fremdtäter) in die Informations- und Sensibilisierungskampagnen zu integrieren, um nicht Furchtszenarien zu reproduzieren, die kriminologisch widerlegt sind.¹⁷⁴ Im Ergebnis sollten infrastrukturelle Maßnahmen somit nicht losgelöst von Aufklärungskampagnen durchgeführt werden.

Zentrales Element jeglicher Präventions- und Sanktionspolitik, die in der Lage ist, Erfahrungen mit vergangenen Vorkommnissen und Beschwerden angemessen zu institutionalisieren, muss aber ein **transparentes (Beschwerde-)Verfahren** sein. Für die Durchführung sollten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wie auch studentische Interessenvertretungen einbezogen werden bzw. als Ansprechpersonen benannt werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nach empirischen Befragungen etwa das Gleichstellungsbüro lediglich 66 % der Studierenden überhaupt bekannt ist und dass nicht alle potenziellen Beratungsstellen die gleiche Akzeptanz unter den Studierenden genießen.¹⁷⁵ Insofern stellen schwerpunktartig mit dem Thema sexualisierter Diskriminierung befasste Beauftragte der Hochschulen – wie es das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg nunmehr vorsieht – möglicherweise einen (neuen) vertrauensbildenden Weg dar. Sofern die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nach dem jeweiligen Landesgleichstellungs- oder Landeshochschulgesetz lediglich für „Frauen“

¹⁷² FRA (EU-Grundrechte-Agentur), 2014, S. 24.

¹⁷³ *Feltes/List/Schneider/Höfker*, 2012, S. 19. Vgl. auch Befragung an der RHTW – zu mehr als 40 % waren die Täter_innen Kommiliton_innen.

¹⁷⁴ *Feltes/List/Schneider/Höfker*, 2012, S. 41.

¹⁷⁵ Dazu *Feltes/List/Schneider/Höfker*, 2012, S. 37 f.

an der Universität zuständig sind, kann auch dieser Problematik durch die Benennung einer spezifischen Beschwerdestelle Rechnung getragen werden.

Dabei muss eine Mindestqualifikation der in den Beratungsprozess involvierten Beschwerdestellen und Personen sichergestellt sein. Es bedarf also **qualifizierter Instanzen**.¹⁷⁶ Diese Forderung war seitens der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten auf Informationsveranstaltungen zu dem Thema zu hören, spiegelt sich jedoch – soweit ersichtlich – in den Richtlinien außerhalb der bereits im Rahmen der Präventionsmaßnahmen dargestellten Praxis noch nicht wider.

Von zentraler Bedeutung ist unabhängig von der Trägerschaft des Verfahrens, dass allen involvierten Akteur_innen an der Hochschule die konkreten Vorgaben zum **Ablauf des Beschwerdeverfahrens bekannt** sind. Dies kann durch Publizität und Bekanntmachung der Vorschriften, insbesondere im Rahmen von Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, erreicht werden.

Des Weiteren sind **verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen** zum Thema diskriminierungsfreie Hochschule und konkret zum Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht nur für Beschäftigte und Studierende der Hochschule zu diskutieren. Auch mit Blick auf die Beschwerdestellen, an die sich Betroffene nach den Richtlinien für die Einleitung eines formalen Beschwerdeverfahrens wenden können, sowie alle Akteur_innen, die im Fortgang des Beschwerdeverfahrens vorgesehen sind, ist dieses Erfordernis relevant, damit die nach den Richtlinien bestehenden Handlungspflichten erkannt und im Bedarfsfall auch erfüllt werden. Insbesondere müssen die Rechtsabteilungen der Hochschulen über die aktuellen Entwicklungen im unionsrechtlich geprägten Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht und die Rechtsprechungsentwicklungen informiert sein – und z. B. Kenntnis vom Wegfall des Vorsatzerfordernisses i. S. des alten Beschäftigtenschutzgesetzes für das Verbot (sexueller und anders diskriminierender) Belästigung nach § 3 Abs. 3 und 4 AGG haben. Handreichungen oder Informationsmaterialien sind entsprechend zu aktualisieren.

3. Erlass von Richtlinien empfohlen

Zur Verwirklichung dieser Empfehlungen sollten Hochschulen von ihrer autonomen Rechtssetzungsbefugnis Gebrauch machen und Richtlinien erlassen, die das Verbot der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt auch für Studierende und gegenüber Studierenden sicherstellen.

Einzelne Präventionsverfahren mögen sich auch ohne eine Richtlinie durchführen lassen; zur Etablierung konkreter Beschwerde- und Sanktionsverfahren, die in der Praxis auch genutzt werden (können), wird der Erlass einer möglichst konkreten Richtlinie oder Satzung unabdingbar sein. Eine Richtlinie als Teil der autonomen Rechtssetzungsbefugnis der Hochschulen – von dem_der Präsident_in erlassen bzw. vom Senat verabschiedet – stellt Betroffenen (durchsetzbare) Ansprüche an die Seite und institutionalisiert das Diskriminierungsverbot. Sie ist sehr gut in Prävention und in Beratung einzusetzen. Auch wenn die Zahl der tatsächlich durchgeführten formalen Beschwerdeverfahren in der Praxis gering bleibt, trägt eine transparente und öffentlich bekannte

¹⁷⁶ So 2. Bericht der ADS an den Bundestag, BT-Drs. 17/14400, S. 159.

Richtlinie zu einem klareren Unrechtsbewusstsein aller Beteiligten bei und stärkt Betroffene auf allen Ebenen bei der Durchsetzung ihrer Interessen und Rechte.

Nicht zuletzt stellt die Verankerung des Verbots sexueller Belästigung in einer Hochschulrichtlinie oftmals im geltenden Recht die einzige ausdrückliche Normierung eines Verbots sexueller Belästigung dar, das für Studierende ausformuliert ist.

Um einen konkreten Richtlinienentwurf auszuarbeiten, hat sich die Etablierung eines Arbeitskreises bzw. einer Kommission oder eines Runden Tisches als praktikabel erwiesen, da es damit eine_n Akteur_in gibt, der_die für den gesamten Entstehungsprozess der Richtlinie zuständig ist. Die Gründung kann entweder im Zuge oder im Anschluss an die Befragung der Universitätsangehörigen bzw. Studierenden oder auch davon losgelöst erfolgen. Dem Arbeitskreis sollten Mitglieder aus allen Statusgruppen angehören, um eine Kompetenz- und Ressourcenbündelung herbeizuführen. Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sollten an der Arbeit des Arbeitskreises zumindest beteiligt sein: ein Mitglied aus der Universitätsverwaltung, von der AGG-Beschwerdestelle bzw. der Sozialberatung der Universität, des Studierendenrates sowie ein Mitglied des Personalrats.

Das Beispiel der HU Berlin aufgreifend, kann die Er- oder Überarbeitung einer Dienstvereinbarung mit der Erarbeitung einer Richtlinie zusammengeführt werden, mit der Folge, dass der (Gesamt-)Personalrat notwendig federführend am gesamten Entstehungsprozess beteiligt ist.

Zentraler Bestandteil des Prozesses der Erarbeitung einer Richtlinie ist die Ermittlung konkreter Maßnahmen zur Prävention. Diese können durch eine Befragung von Studierenden zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt ermittelt werden. Sinnvoll erscheint aber auch eine ständige Evaluation einer (bereits bestehenden) Richtlinie mithilfe der Informationen aus durchgeführten Verfahren und dokumentierten Beschwerden. Viele Richtlinien fordern bereits, dass Angaben zum Ort von Belästigungen, zu Schweregraden oder Statusgruppen der Täter_innen regelmäßig an die Hochschulleitung oder Beschwerdestellen übermittelt werden.

4. Symmetrischer personeller Anwendungsbereich

Schließlich ist nur ein symmetrischer, also nicht allein Studentinnen adressierender personeller Anwendungsbereich des Verbots sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – auf allen Normebenen, aber insbesondere in den hochschuleigenen Richtlinien – in der Lage, weibliche und männliche trans*- und intergeschlechtliche Studierende als Betroffene zu erfassen, und trägt damit den Problemen sexueller Belästigung gegenüber LSBTI*-Personen Rechnung.¹⁷⁷

Sofern die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nach dem jeweiligen Landesgleichstellungs- oder Hochschulgesetz lediglich für „Frauen“ und nicht für Männer zuständig sind, kann dem durch eine Ausdifferenzierung der Beschwerdestellen Rechnung getragen werden. Hier kann das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg als Vorbild dienen, demzufolge an den Hochschulen Ansprechpartner_innen für Fragen

¹⁷⁷ Eine solche durchgehende Berücksichtigung der Rechte und Interessen von LGBTI-Personen fordert z. B. auch die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 04.04.2014 zum EU-Fahrplan zur Bekämpfung von Homophobie und Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität (2013/2183(INI)).

im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu benennen sind. Dahinter scheint die Idee der thematischen Spezialisierung – auch gegenüber den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten – zu stehen, mit der auch der Zuständigkeitsbegrenzung der „Frauen“-Beauftragten begegnet werden kann.

II. Handlungsempfehlungen an die Gesetzgeber

Um den Hochschulen entsprechende Maßnahmen zu erleichtern, erscheinen mit Blick auf die Gesetzgeber folgende Regelungen sinnvoll:

1. Im AGG

Der Anwendungsbereich des Verbots sexueller Belästigung verweist in § 3 Abs. 4 AGG auf den Bereich des Arbeitsrechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG. Zwar kann die Hochschulbildung unter die Berufsausbildung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG subsumiert werden, sofern diese vor dem Hintergrund des Unionsrechts und nicht i. S. des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ausgelegt wird. Allerdings spricht die Begrenzung auf den „Zugang“ zu Berufsausbildung gegen eine unmittelbare Geltung des § 3 Abs. 4 AGG für Studierende. Das AGG findet jedoch im Hochschulkontext über § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG („Bildung“) Anwendung. Somit gilt für Studierende an öffentlich-rechtlichen und an privaten Hochschulen zumindest das Verbot diskriminierender Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG (bei privaten Hochschulen i. V. mit § 19 AGG), das gegenüber § 3 Abs. 4 AGG jedoch höhere Anforderungen etabliert.

Eine Rechtfertigung und Begründung für diese Einschränkung ist nicht ersichtlich. Hier erscheinen Änderungen durch den Bundesgesetzgeber sinnvoll. Einerseits sollte die Beschränkung des § 3 Abs. 4 AGG auf die Bereiche Arbeit und Beschäftigung entfallen. Andererseits sollte die Anwendbarkeit des AGG im Bereich der Hochschulbildung (und damit für alle Studierenden) klargestellt werden.

2. Hochschulgesetzliche Verankerung des Verbots sexualisierter Diskriminierung

Den Landesgesetzgebern ist die ausdrückliche Verankerung eines dem § 3 Abs. 4 AGG entsprechenden Diskriminierungsverbots in den Hochschulgesetzen der Länder zu empfehlen. So wären sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt gegenüber Studierenden ausdrücklich zu verbieten. Dies kann auch dadurch geschehen, dass – wie z. B. aktuell bereits im Landeshochschulgesetz Hamburg¹⁷⁸ – die entsprechende Geltung der §§ 3 Abs. 4, 7 Abs. 1, 12 Abs. 1–4 sowie 13 Abs. 1 AGG für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, angeordnet wird.

3. Pflicht zum Erlass von Richtlinien

Schließlich könnten die Landesgesetzgeber die Hochschulen zur Ausarbeitung bzw. zum Erlass von Richtlinien zur Durchsetzung des Verbots sexueller Belästigung und Gewalt in den Landeshochschulgesetzen ausdrücklich verpflichten. Eine solche Verankerung fiel in die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder.

¹⁷⁸ Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18.07.2001, HmbGVBl. 2001, S. 171, zuletzt geändert 02.12.2014.

F.

Fazit

Wie Untersuchungen gezeigt haben, sind sexuelle Belästigungen und Gewalt eine „erschreckend normale“ Erfahrung an deutschen Hochschulen, insbesondere für Frauen und LSBTI*-Personen, aber auch für Männer, denen „Unmännlichkeit“ oder Homosexualität zugeschrieben werden. Weder das AGG noch die Hochschulgesetze der Länder enthalten ausreichend klare Regelungen zur Frage, ob und wie Studierende vor sexueller Belästigung an Hochschulen Schutz erfahren können. Die Anwendbarkeit des Verbots der sexuellen Belästigung aus § 3 Abs. 4 AGG im Bereich der Hochschulbildung (und damit für alle Studierenden) sollte deshalb klargestellt werden. Auch in den Landeshochschulgesetzen bedarf es entsprechender Klarstellungen.

Wirksamkeit kann ein solches Verbot allerdings nur entfalten, wenn an den Hochschulen hierzu konkrete Regelungen in Form von Richtlinien getroffen werden. Diese sollten transparente Verfahrensregelungen zum Umgang mit Vorwürfen und Vorkommnissen sexueller Belästigung enthalten; in diesem Rahmen ist insbesondere Klarheit über die Ansprechpartner_innen an der Hochschule herzustellen. Allerdings sind selbst solche Verfahren immer im Zusammenhang mit der Aufgabe der Prävention und Sensibilisierung zu sehen; für die Verwirklichung dieser Aufgabe haben einzelne Hochschulen interessante Maßnahmen durchgeführt, die als Best-Practice-Beispiele gelten können.

Literatur

Adomeit/Mohr, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Kommentar zum AGG und zu den anderen Diskriminierungsverboten, Stuttgart, 2. Aufl. 2011.

Alexy, Theorie der Grundrechte, Frankfurt a. M., 1996.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin, 2. Aufl. 2014.

Baer, Würde oder Gleichheit?: Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden, 1995.

Baer/Obermeyer, Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Berlin, 2009.

Bauer/Krieger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG – Kommentar, München, 4. Aufl. 2015.

Bauschke, AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst – Kommentar, Köln, 2007.

Brüggen, Handbuch des Sächsischen Hochschulrechts, Dresden, 2011.

Czock/Donges/Heinzelmann, Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, Berlin, 2012.

Däubler/Bertzbach (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, München, 3. Aufl. 2013.

EU-Grundrechte-Agentur (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA), Homophobie, Transphobie und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität in den EU-Mitgliedstaaten. Zusammenfassung der Ergebnisse, Entwicklungen, Herausforderungen und vielversprechenden Praktiken, 2010.

EU-Grundrechte-Agentur (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA), LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, 2013.

EU-Grundrechte-Agentur (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA), Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, 2014.

Feltes/List/Schneider/Höfker, Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland, Bochum, 2012.

Foljanty/Lembke (Hrsg.), Feministische Rechtswissenschaft – Ein Studienbuch, Baden-Baden, 2. Aufl. 2012.

Frankenberg, Autorität und Integration, Frankfurt a. M., 2003.

Geis (Hrsg.), Hochschulrecht im Freistaat Bayern, Heidelberg, 2009.

Gosepath, Gleiche Gerechtigkeit. Grundlagen eines liberalen Egalitarismus, Frankfurt a. M., 2004.

Haug, Das Hochschulrecht in Baden-Württemberg – Systematische Darstellung, Heidelberg, 2. Aufl. 2009.

Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth (Hrsg.), juris PraxisKommentar BGB, Saarbrücken, 7. Aufl. 2014.

Hey/Forst (Hrsg.), AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Frankfurt a. M., 2. Aufl. 2015.

Klein/Rebitzer, Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen: Ergebnisse einer Befragung der Studierenden an der CAU, Januar 2012 (abrufbar unter: <http://www.gender.uni-kiel.de/sites/default/files/downloads/CAUStudierendenbefrag2011.pdf>).

Klose/Merx, Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, Berlin, 2010.

Kocher, „Geschlecht“ im Antidiskriminierungsrecht, Kritische Justiz (KJ) 2009, 386–403.

Kolbe, Intersexualität und operative Geschlechtszuweisung, Kritische Justiz (KJ) 2009, 271–282.

Kolbe, Intersexualität, Zweigeschlechtlichkeit und Verfassungsrecht: Eine interdisziplinäre Untersuchung, Baden-Baden, 2010.

Krebs (Hrsg.), Gleichheit oder Gerechtigkeit, Frankfurt a. M., 2000.

Krebs/Lindquist/Warner/Fisher/Martin, The Campus Sexual Assault (CSA) Study, Washington, 2007.

Lembke, Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung, Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 8/2014, 35–40.

Meinel/Heyn/Herms, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG, München, 2. Aufl. 2010.

Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München, 15. Aufl. 2015 (zitiert: ErfK/Bearbeiter_in).

Nollert-Borasio/Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Frankfurt a. M., 3. Aufl. 2011.

v. Roetteken, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG-Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen, Heidelberg, Loseblatt, Stand 39. EL 2015.

Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht – Handbuch, Baden-Baden, 2007.

Rust/Falke (Hrsg.), AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften – Kommentar, Berlin, 2007.

Säcker/Rixecker (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, München, 6. Aufl. 2012 (zitiert: MünchKomm/Bearbeiter_in).

Schiek (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, München, 2007.

Schlachter/Heinig (Hrsg.), Nomos-Enzyklopädie Europarecht, Band 7 – Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Baden-Baden, 2015 (im Erscheinen).

Schleusener/Suckow/Voigt, AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, Köln, 4. Aufl. 2013.

Voßkuhle/Kaufhold, Grundwissen Öffentliches Recht: Offene Staatlichkeit, Juristische Schulung (JuS) 2013, 309–311.

Wendeling-Schröder/Stein, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. AGG – Kommentar, München, 2008.

Übersicht über die detailliert ausgewerteten Hochschulregelungen (Dienstvereinbarungen und Richtlinien)

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen) (vom 11.12.2013)

Humboldt-Universität zu Berlin, Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander (vom 24.09.2014)

Technische Universität Berlin, Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (vom 11.02.1999)

Universität Bonn, Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung (vom 20.12.2011)

Hochschule für Künste Bremen, Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt (vom 30.06.2010)

Universität Duisburg-Essen, Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (vom 04.01.2011)

Hochschule Esslingen, Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (vom 15.01.2008)

Universität Heidelberg, Richtlinie des Senats über „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg“ (vom 16.07.2002)

Universität Kassel, Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt (vom 01.10.2013)

Christian-Albrechts-Universität Kiel, Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (vom 15.08.1996)

Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung (vom 01.02.2013)

Universität Rostock, Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz (vom 01.08.2005)

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Telefon: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: August 2015