



Hochschule Esslingen

Prof. Dr. Julia Gebrande

Ansprechperson  
für Fragen im Zusammenhang mit  
sexueller Belästigung

Die Funktion der Ansprechpersonen für Fragen  
im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

# SEXUALISIERTE GEWALT AN HOCHSCHULEN

- spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung
- ungleiche Machtverhältnisse oder strukturelle Hierarchien bieten grundsätzlich den Boden dafür
- Täter\*innen handeln nicht (nur) aus einer sexuellen Intention heraus und es geht ihnen nicht um konsensualen sexuellen Kontakt. Stattdessen nutzen Täter\*innen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst sexuell aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben.

# SELBSTBESTIMMUNGSRECHT

Gefühle & Empfindungen müssen ernst genommen werden

Grenzverletzungen können auch unbeabsichtigt und von der ausübenden Person unbemerkt erfolgen, wenn die übergriffige Person nicht sensibel mit den Grenzen anderer Personen umgeht.

Wann eine Grenze überschritten ist, ist subjektiv und hängt von der Perspektive der betroffenen Person ab. Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen, wann diese überschritten und ihre Würde verletzt wurde.

## SEXUALISIERTE GEWALT

### Grenzverletzung

Unbeabsichtigt, keine Wahrnehmung von Schamgrenzen



### Sexueller Übergriff (sexuelle Belästigung)

Absichtlich, planvoll, Missachtung von Schamgrenzen



### Sexuelle Nötigung bis hin zu Vergewaltigung

Bewusste Verletzung der körperlichen und seelischen Unversehrtheit

## DREI UNTERSCHIEDLICHE ZIELGRUPPEN



Studierende

Beschäftigte

Lehrende

# DREI EBENEN VON MAßNAHMEN

## Individuelle Ebene

Gespräche mit Betroffenen  
Gespräche mit  
Beschuldigten  
Weitervermittlung an  
Beratungsstellen,  
Psychotherapie, Polizei, ...

**Individuelle Entlastung und  
Hilfe sowie Rehabilitation**

## Beziehungsebene

Umgang von Angehörigen  
der HS untereinander  
Nähe und Distanz in der  
Lehre  
Moderation von  
Konfrontationsgesprächen

**Respektvoller Umgang  
miteinander**

## Strukturelle Ebene

Risiko- und  
Ressourcenanalyse  
Beschwerdemanagement  
Klare Handlungsabläufe  
Sensibilisierung  
Leitbild  
Code of Ethics/of Conduct  
Institutionelle Aufarbeitung  
**Entwicklung eines Schutz-  
und Präventionskonzeptes**

## Prävention

Verhinderung von sexueller  
Belästigung & Gewalt

**Vorfeldmaßnahmen (Opfer-  
und Täter-Prävention) &  
Sensibilisierung aller  
Angehörigen der HS**

## Intervention

Frühzeitige Erkennung,  
Aufdeckung und Beendigung  
von sexueller Belästigung &  
Gewalt

**Beschwerdemanagement  
& klare Handlungsabläufe  
sowie Verantwortlichkeiten**

## Aufarbeitung

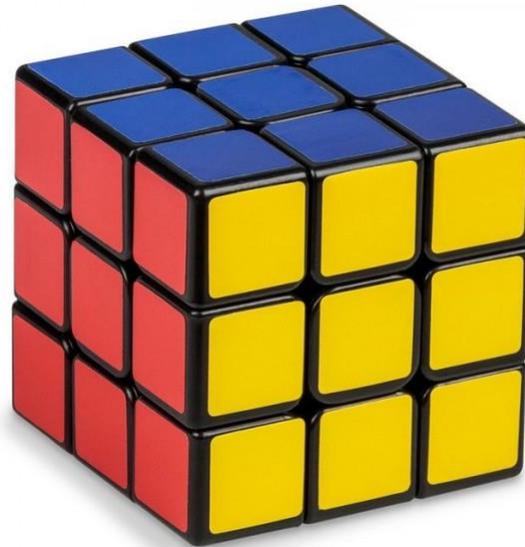
Vermeidung von  
Auswirkungen (auf das  
Studium) und Unterstützung  
betroffener Studierender

Umgang mit dem falsch  
Verdächtigten nach  
widerlegter Vermutung

**Rehabilitation &  
Unterstützung von  
Bewältigung**

## 3X3X3 MODELL

1. Prävention
2. Intervention
3. Aufarbeitung



1. Studierende
2. Beschäftigte
3. Lehrende

1. Individuelle Ebene
2. Beziehungsebene
3. Strukturelle Ebene

# NOVELLIERUNG DES LANDESHOCHSCHULGESETZES

... aus der Gesetzesbegründung (vgl. Landtags-Drucksache 16/9090)

Die Aufgabe, Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung zu schützen, war bislang der Ansprechperson zugewiesen.

Sie ist seit dem 1.1.2021 der Hochschule übertragen, da diese in der besseren Position zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist.

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

Nicht verbunden werden soll die Funktion der Ansprechpersonen mit einer Tätigkeit in der Hochschulleitung.

Mit der Funktion der oder des Datenschutzbeauftragten darf sie nicht verbunden werden.

# ANLAUFSTELLE

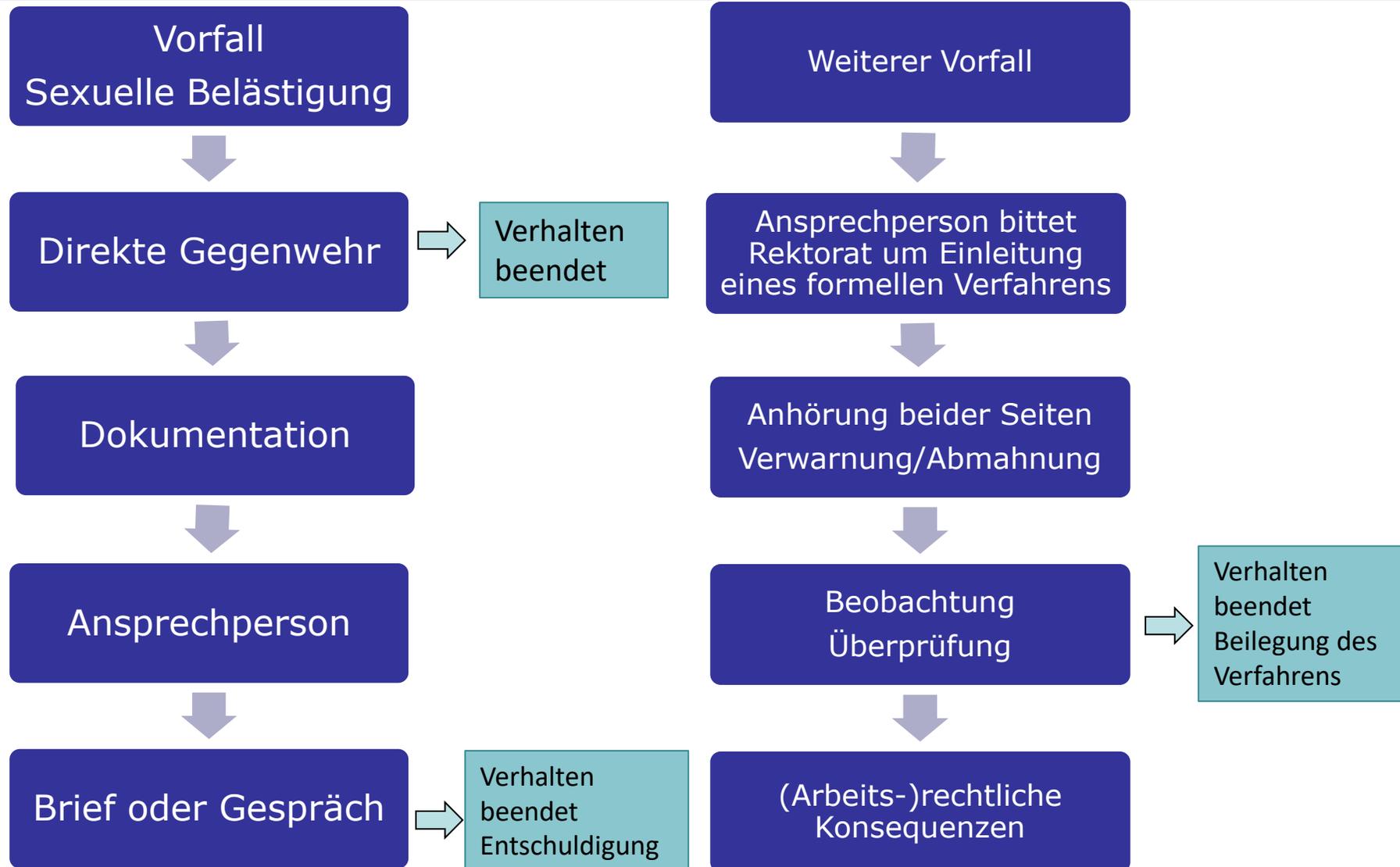
## Profil der Ansprechpersonen

- Erste vertrauensvolle Ansprech- und Kontaktperson für Betroffene oder Ratsuchende zum Thema sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt
- Niedrigschwelliger Zugang
- Gewährleistung einer umgehenden fachlichen Hilfestellung und Beratung, evtl. auch Weitervermittlung
- Umgang mit den Verdachtsfragen und Klärung in der Hochschule entlang eines spezifischen Handlungsplanes

# ANSPRECHPERSONEN FÜR FRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

## Erwünschte Kompetenzen:

- Gesprächsführung
- Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt
- Sensibilisierung für Traumatisierung und den Umgang mit Betroffenen
- Eigene Haltung zum Thema
- Selbstfürsorge



# MÖGLICHE FOLGEN

## von sexueller Belästigung und anderer Formen sexualisierter Gewalt

- Betroffene fühlen sich meist als Objekt behandelt, entwürdigt und ohnmächtig
- psychische und physische Krankheitssymptome
- negative Auswirkungen auf Sozialverhalten und Leistungsfähigkeit sowie andauerndes Grübeln, Ärger, Ängste, Schlafstörungen, vermindertes Selbstwertgefühl und Vermeidungsverhalten
- Viele Betroffene trauen sich aufgrund von **Scham, Schuldgefühlen oder Selbstzweifeln** nicht, über das Erlebte zu sprechen. Auch die Angst vor negativen Konsequenzen oder Sorgen um ihre berufliche Zukunft halten viele davon ab, die erlebte sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt zu thematisieren und sich Hilfe zu suchen.
- **Es gibt viele und nachvollziehbare Gründe für das Schweigen – doch es nutzt vor allem der übergriffigen Person!**

# INNERE HALTUNG DER ANSPRECHPERSON

## Botschaften an den\*die Betroffene

- Ich bin eine Vertrauensperson.
- Ich tröste, unterstütze und bestärke die Betroffenen.
- Ich bin da und höre zu und suche nicht sofort nach Lösungen.
- Ich bin offen für alle möglichen Schilderungen von Übergriffen, auch wenn mir manches unvorstellbar erscheint.
- Ich respektiere die Geschwindigkeit und Wünsche der Betroffenen.
- Ich bewahre Ruhe.
- Ich mache keine vorschnellen Versprechungen oder leite auf eigene Faust Maßnahmen ein.
- Schritt für Schritt überlege ich zusammen mit dem\*der Betroffenen, was zu tun ist.
- Ich signalisiere: Ich verstehe das Problem. Ich kann ertragen, was geschehen ist. Ich glaube, was mir erzählt wird, auch wenn ich vielleicht nicht jedes Detail glauben kann, der Kern der Sache wird stimmen.

# KLÄRUNG ZENTRALER FRAGEN

## im Erstgespräch

0. Um welche Art von Übergriff handelt es sich? Intensität, strafrechtliche Relevanz, ...
1. Wann war der Übergriff und durch wen wurde er durchgeführt?  
( Eventuell verfahrensunabhängige Spurensicherung innerhalb 72 Stunden)
2. War es ein einmaliger Übergriff oder mehrere? Besteht aktuell die Gefahr, dass es zu einem erneuten Übergriff kommen kann?
3. Kann sich die/der Betroffene sich schützen? (Ermuntern Grenzen zu setzen)  
Braucht es Unterstützung und Maßnahmen?
4. Wie alt ist die/der Betroffene? Unter 18 Jahre -> Kinderschutz-> Fachberatung bei Fachberatungsstelle einholen.
5. Wie ist der/die Täter\*in einzuschätzen? Wurde mit Täterstrategien gearbeitet?  
(Grooming, Schweigegebot, Erpressung etc..)
6. Wie stark ist die psychische Belastung? Ist der/die Betroffene stark genug für ein Konfrontationsgespräch? Braucht sie/er noch mehr Zeit? Kann man Zeit schinden? Soll das Gespräch ohne sie/ihn geführt werden. Möchte sie/er z.B. lieber einen Brief schreiben?

## WEITERES VORGEHEN

### gemeinsam mit dem\*der Betroffenen abstimmen

- Zusammen mit der\*dem Betroffenen besprechen, welche Maßnahmen ergriffen werden.
- Nicht über den Kopf der\*des Betroffenen hinweg entscheiden!
- Maßnahmen dürfen die Betroffenen nicht einschränken.
- Nicht zur Anzeige drängen. Nicht selbst anzeigen.  
-> Bei Unklarheit darüber: Weitervermittlung an Fachberatungsstelle, um zu klären, ob Anzeige ja oder nein.
- Besprechen von Umgangs- und Hilfsmöglichkeiten, falls ein weiteres Zusammentreffen mit dem/der Täter\*in nicht zu verhindern ist.
- Brauchen die Betroffenen Hilfe? Weitervermittlung an eine Fachberatungsstelle.
- Ist die/der Betroffene stabil genug für ein Konfrontationsgespräch?  
(bei Traumatisierung nicht zu empfehlen)
- Klare Haltung als Vertreter\*in der Institution zum Übergriff.

## VERNETZEN SIE SICH!

Bleiben Sie auch als Ansprechperson nicht alleine!

- Team der Ansprechpersonen
- Runde Tische/Vermittlungskommissionen
- Einbezug des Rektorats (Rektor\*in/Kanzler\*in)
- Interne Unterstützung
  
- Rechtliche Beratung durch Vertrauensanwältin Spandau
- **Kooperationen vor Ort:**  
Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt oder Frauennotrufe
  
- Bei Bedarf: Supervision?
- Kollegialer Austausch im Land Baden Württemberg?

## AG SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

**bukof** : : Bundeskonferenz der Frauen-  
: : und Gleichstellungsbeauftragten  
: : an Hochschulen e.V.

TABUTHEMA · ÜBERGRIFFE · TAXIERENDE BLICKE ·  
NÖTIGUNG · DISKRIMINIERENDE WITZE ·  
MACHTMISSBRAUCH · GRENZVERLETZUNGEN ·  
UNERWÜNSCHTE NÄHE · VERGEWALTIGUNG

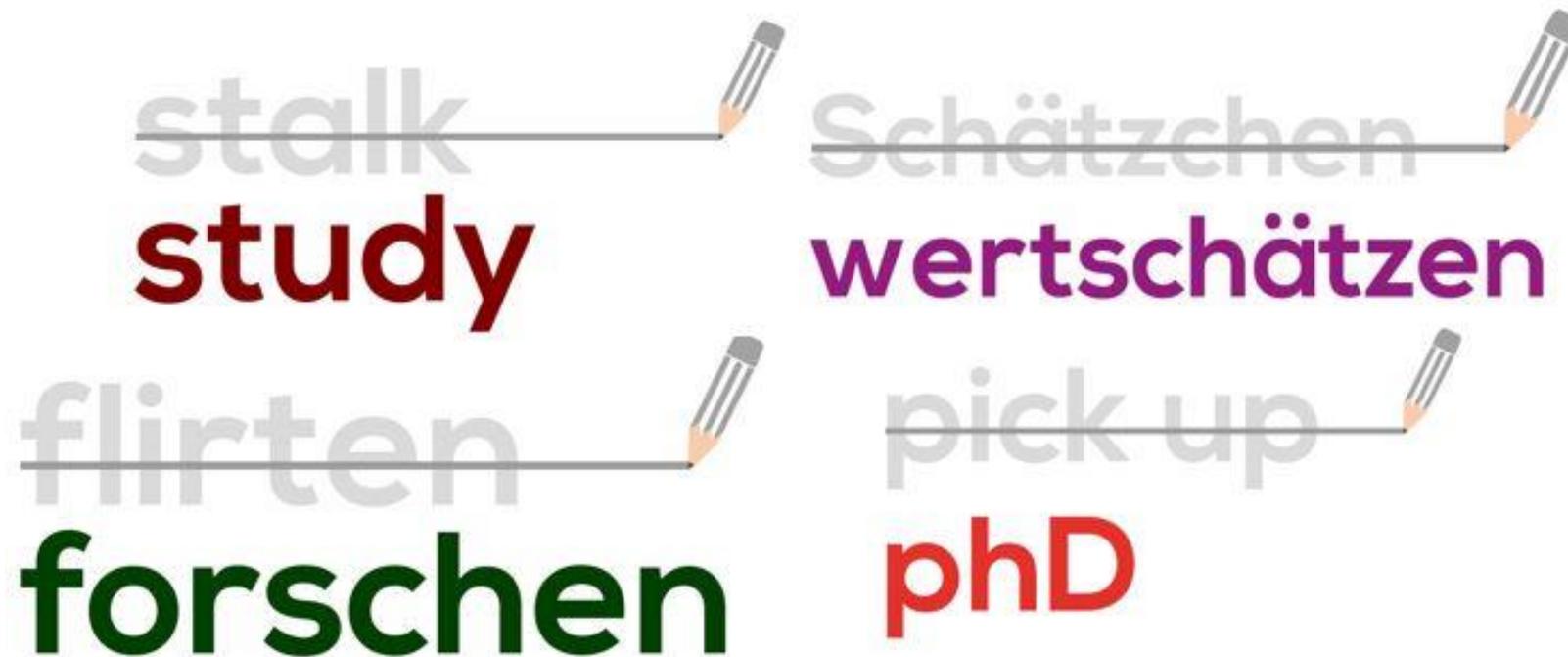
**SEXUALISIERTE  
DISKRIMINIERUNG  
UND GEWALT**  
[K] EIN THEMA AN  
HOCHSCHULEN?!

AUFKLÄRUNG · UNTERSTÜTZUNG · BERATUNG ·  
ENTTABUISIERUNG · ABWEHR · GESETZLICHE  
REGELUNGEN · MUT MACHEN · NEIN SAGEN ·  
HANDLUNGSSTRATEGIEN

## #ZIEH EINEN SCHLUSSTRICH

Eine Kampagne der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) für ein respektvolles Miteinander und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen in Baden-Württemberg

<https://zieheinenschlussstrich.de/>



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

## Quellen

- Gebrande, Julia & Simon, Katharina (2022): Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 3x3x3-Modell. In: Mense, Lisa; Mauer, Heike; Herrmann, Jeremia (Hrsg.): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung. Duisburg-Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Verfügbar unter:  
[https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk\\_fgf\\_studie\\_nr\\_37\\_f\\_web\\_220119\\_neu.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk_fgf_studie_nr_37_f_web_220119_neu.pdf)
- Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT  
UND MACHTMISSBRAUCH AN HOCHSCHULEN  
ENTGEGENWIRKEN

HANDREICHUNG

Lisa Mense, Heiko Mauer, Jeremia Herrmann (Hrsg.)

# Strukturelle und organisationale Bedingungen für den Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt an Hochschulen.

Ganzheitliche Präventionsstrategien im Sinne der „Third Mission“

# Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt in Organisationen

## Defizitäre Haltung

Entwertung der Mitglieder  
Unzureichende  
Partizipationsmöglichkeiten

Primat der Einrichtung

Autoritär – hierarchische Machtverhältnisse

Scheinbare Regellosigkeit, Grenzenlosigkeit, Kultur des Wegsehens

## Fachliche Defizite

Unzureichende Qualifikation  
fehlende fachliche  
Orientierung  
Fehlendes Wissen

Mitglieder der Organisation

legitimieren

beschönigen

verschleiern

verherrlichen

Es entstehen verschiedene Grade der „Selbstverständlichkeit“ von Gewalt in der Einrichtung: Disclosureprozesse werden erschwert  
Das Ausmaß von Gewalt wird beeinflusst.

**Personale Gewalt**

**Kulturelle Gewalt**

**Strukturelle Gewalt**

offen, sichtbar oder auch verdeckt ist ohne Konsequenzen möglich

Einsatz von destruktiver Macht: Wert der Mitglieder der Organisation sinkt mit dem Status  
Grenzen setzen ist nicht erwünscht

Unzureichende Fachlichkeit, Leitbild / Ethik der Organisation fehlt  
Risikofaktoren  
Machtmissbrauch

## Strukturelle Defizite

Fehlende Kooperationen mit Fachberatungsstellen

Fehlendes Schutzkonzept

## Strukturelle Defizite

Fehlende Ansprechpartner\*innen / Beschwerdestellen

Inkonsequenz im Handeln bei Grenzüberschreitungen

Mangelhafte Dokumentation von Grenzüberschreitungen

Allgegenwart von Gewalt

# Risiko- und Schutzfaktoren

| <b>Risikofaktoren</b>                            | <b>Schutzfaktoren</b>  |
|--|--|
| Geschlossene und unklare Organisationsstrukturen | Transparentes Beschwerde- und Meldeverfahren<br>Klare Zuständigkeiten<br>Kooperationen mit externen Beratungsstellen |
| Großes Machtgefälle                              | Machtsensibilität; Feedback-Kultur; grenzachtende Kommunikationskultur   |
| Autoritäre & hierarchische Strukturen            | Partizipation auf allen Ebenen   |
| Uninformierte Mitglieder                         | Aufklärung/ Sensibilisierung / Leitbild  |
| Fehlende Fachlichkeit                            | Schulungen für Ansprechpersonen und Führungskräfte   |
| Fehlende Eignungsverfahren                       | Eignungsverfahren (Machtsensibilität)<br>Ehrencodex  |

## BESTANDTEILE EINES SCHUTZKONZEPTS

24



---

1. Risikoanalyse

---

2. Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen

---

3. Informationsangebote

---

3., 4. & 5. Präventionsangebote

---

4. & 5. Verhaltenskodex

---

4. & 5. Ansprechpersonen

---

4. & 5. Beschwerdeverfahren

---

4. & 5. Verfahrensrichtlinien

---

4. & 5. Rehabilitationsverfahren

---

4. & 5. Kooperation mit Fachberatungsstellen

---

4., 5. & 6. Qualifizierung

---

6. Partizipation

---

6. Leitbild

---

6. Führungsstil & Fachlichkeit

---

in Anlehnung an : <https://ipse-praevention.de>

Ausgangspunkt für Gewaltschutz

# Risikoanalyse & Aufarbeitung



## Risikoanalyse

- Durch Befragung aller Stakeholder
- Selbstbericht im Diversity-Audit
- Selbstbericht der Fakultäten (Machtsensibilität)



## Aufarbeitung

- Durch Befragung aller Stakeholder
- Analyse des bisher Dokumentierten



## Monitoring

- Anti-Diskriminierung/Diversity/sexuelle Belästigungs-- Monitoring
- Im Rahmen einer Selbstverpflichtung: Berichtspflicht gegenüber den Gremien

# Handlungskonzept als Basis



Veröffentlichung des  
Handlungskonzepts



Vorstellung des  
Handlungskonzepts in den  
Gremien



Gemeinsame Entwicklung eines  
Handlungskonzepts zur Umsetzung  
der Satzung zum Schutz...



Bestellung von akzeptierten  
Ansprechpersonen

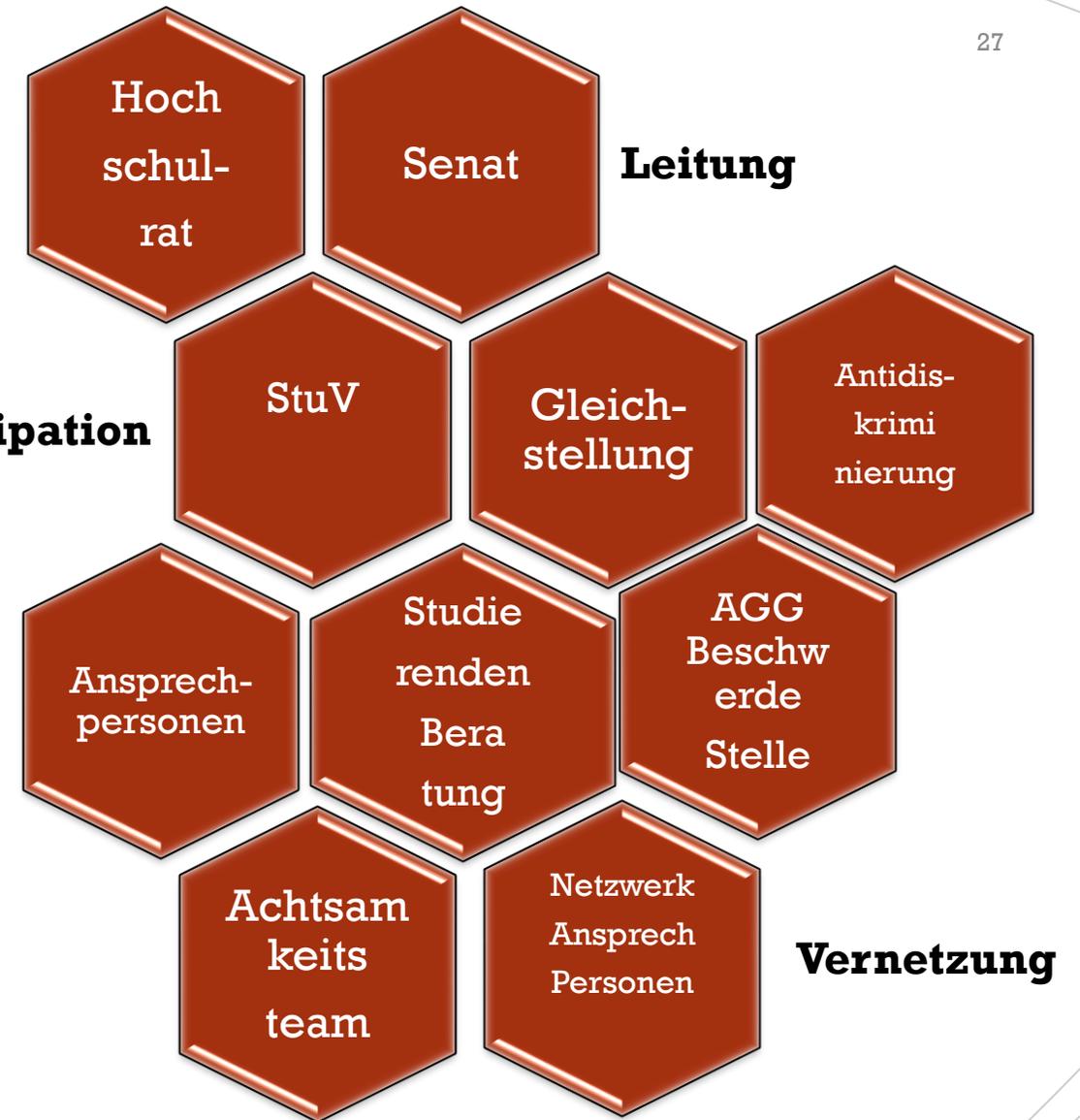


Gemeinsame Entwicklung einer  
Satzung zur Umsetzung des §4a  
LHG

Zusammenspiel/interne Vernetzung

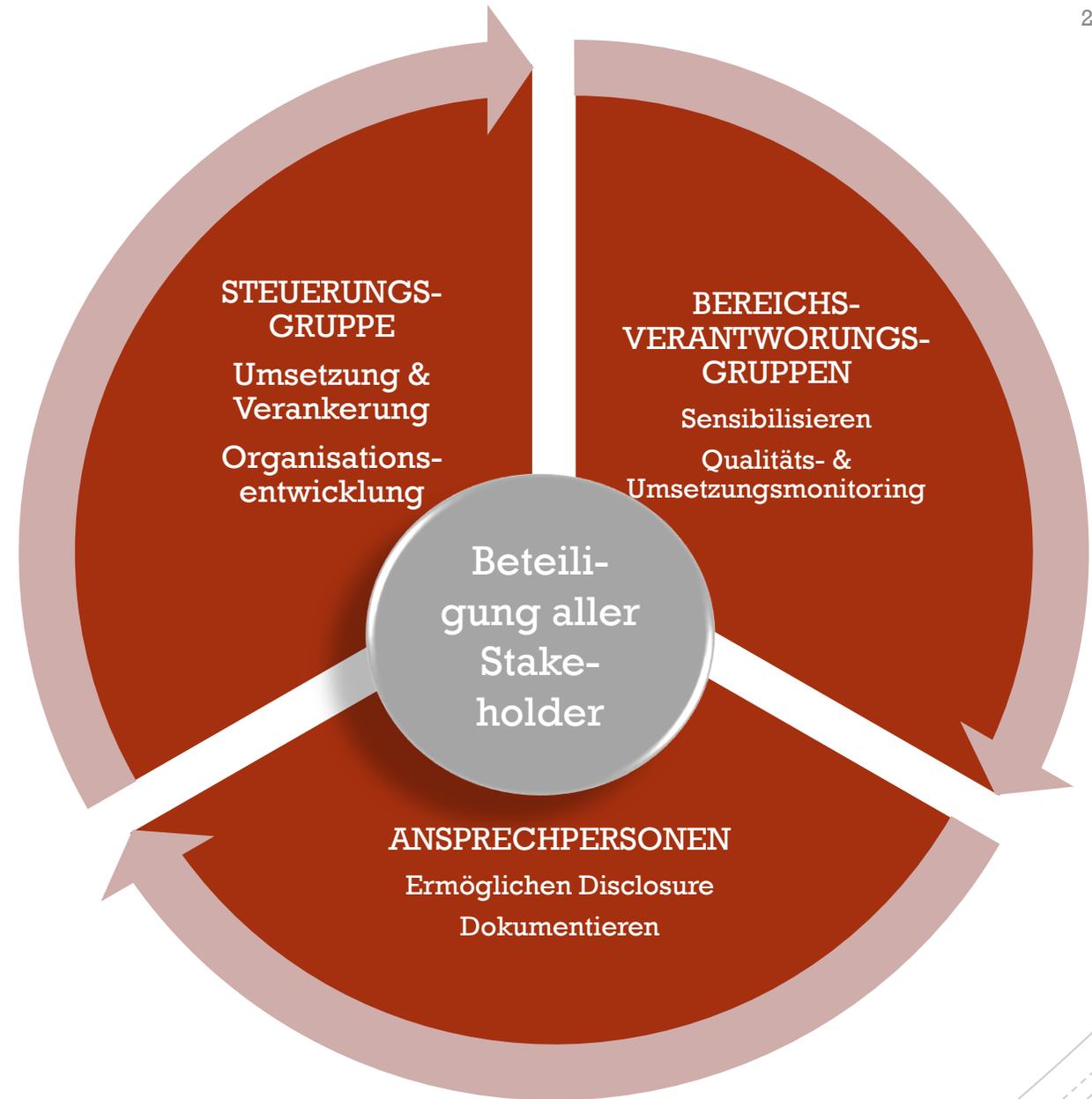
Aufklärung  
interne Öffentlichkeitsarbeit  
strukturelle Anpassungen

**Partizipation**



Vereinbarungen/Standards

## Strukturelle Verankerung



Vereinbarungen/Standards

Strukturelle  
Verankerung  
Beteiligung!



Vereinbarungen/Standards

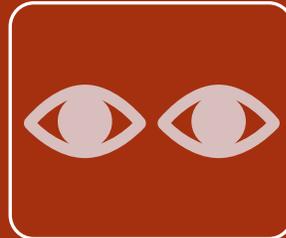
Disclosure ermöglichen



## Einsicht

- Hochschule/Organisation als Ort gesellschaftlicher Entwicklungen

Organisationsentwicklungsprozesse:  
Diversity Audit,  
Nachhaltigkeitsstrategie



## Enttabuisierung

- Hochschule/Organisation als Ort des Hinsehens

Homepage, Onboarding,  
Brownbag-Meeting,  
Risikoanalyse, Forschung



## Betroffenengerechtigkeit

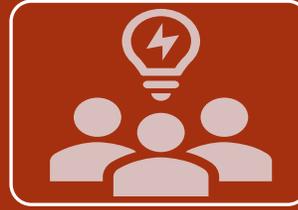
- Verantwortliches Handeln im Sinne der Beteiligten (Betroffene, Menschen unter Verdacht und Organisation als Ganzes)

Gemeinsame Entwicklung  
eines Handlungskonzepts:  
Haltungsentwicklung

Richter et al. 2023

## Vereinbarungen/Standards

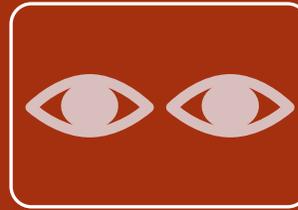
# Verfahren im Falle von...



### Hochschulleitung

Ansprechpersonen, andere Leitungskräfte, MAV, StuV...

- Alle gemeldeten Vorfälle werden dem Vertrauensteam gemeldet



### Vertrauensteam

- Mitglied des Vertrauensteams führt ein Gespräch oder lässt sich durch Ansprechperson berichten (wenn autorisiert)
- Person wird über weitere mögliche Schritte aufgeklärt
- Konfrontationgespräche nach Absprache mit Betroffener



### Ordnungsausschuss

Entscheidet gemäß Satzung\* über Konsequenzen für Studierende (und ggf. Mitarbeitende)



### Dokumentation

### \*Satzung Ordnungsmaßnahmen

§§ 62a Absatz 3 Satz 2, 19 Absatz  
1 Satz 2 Nummer 10 LGH

## THIRD MISSION

Zur Bedeutung eines  
grenzachtenden Umgangs in  
Hochschulen und anderen  
öffentlichen Einrichtungen

Der Umgang der Mitglieder, Beschäftigten, Nutzer:innen  
öffentlicher Einrichtungen prägt Muster, die außerhalb  
der Einrichtung weitergelebt werden...

Danke für euer  
Interesse

Gewalt lebt davon, dass sie von  
den Anständigen nicht für  
möglich gehalten wird. (Sartre)

# Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2021): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_was\\_tun\\_bei\\_sexueller\\_belaestigung.pdf;jsessionid=EFFDBEA963352FC6D66600A903B6009F.intranet242?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf;jsessionid=EFFDBEA963352FC6D66600A903B6009F.intranet242?__blob=publicationFile&v=8).

BMJV (2020): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Stand: Mai 2020, 13. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

bukof (2018): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“. Unter Mitarbeit von Uschi et. al. Baaken. Hg. v. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof). <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>. Online verfügbar unter <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>.

Fasholz-Seidel (2021): sexuelle Grenzverletzungen. Hg. v. Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs. Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.aufarbeitungskommission.de/service-presse/service/glossar/sexuelle-grenzverletzungen/>.

Richter, Ulrike.; Andresen, Sünne; Kassin, Elisa; Specht, Holger (2023) Die Hochschule – ein möglichst sicherer Ort! Elemente eines Schutzkonzepts zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. In: Pantelmann, Heike; Blackmore, Sabine.: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. S. 109-121. Springer

Teubert, Anja; Huber, Julia (2023): Schutzkonzepte verankern. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt im Rahmen der Förderlinie Duale Hochschule des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung Baden-Württemberg. Stuttgart. .

Teubert, Anja 2020: Prävention sexualisierter Belästigung im Hochschulkontext. Handlungskonzept. Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Katharina Simon M.A., Doktorandin Universität Vechta

„Organisationsentwicklung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und sexueller Diskriminierung – implementierungsrelevante Faktoren am Lern- und Arbeitsort Hochschule“

Erste Forschungsergebnisse der quantitativen Erhebung

Mittels postalischem Fragebogen  
wurden 2022 alle männlichen und  
weiblichen Ansprechpersonen  
an 51 Hochschulen  
in Baden-Württemberg  
befragt;  
71 Rückläufe

Fragebogen an Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4a LHG an allen Hochschulen in Baden-Württemberg zur persönlichen Einschätzung ihres Tätigkeitsfelds

Erhebung im Rahmen der Promotion „Organisationsentwicklung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und sexueller Diskriminierung – implementierungsrelevante Faktoren am Lern- und Arbeitsort Hochschule“ von Katharina Simon M.A., Doktorandin der Universität Vechta.  
Erstbetreuung durch Prof. Dr. Stein (Universität Vechta), begleitet durch den Qualitätszirkel „Forschungsnetzwerk Schutz vor sexualisierter Gewalt in Baden-Württemberg“ mit u.a. Prof. Dr. Anja Teubert (DHBW), Prof. Dr. Frederic Vobbe (SRH Hochschule Heidelberg) und Prof. Dr. Julia Gebrande (HS Esslingen).

Kontaktdaten: Katharina Simon  
Zum Schönberg 9  
87654 Friesenried  
Email: Katharina.Simon@mail.uni-vechta.de  
Telefon: 08347 98 10 962  
[www.uni-vechta.de/Erziehungs-wissenschaften/Team/Simon-Katharina](http://www.uni-vechta.de/Erziehungs-wissenschaften/Team/Simon-Katharina)

Vertraulichkeit: Dieser Fragebogen wird anonym ausgefüllt, es wird kein Rückschluss auf Sie als Person oder auf Ihre Hochschule gezogen. Die erhobenen Daten dienen zur anonymisierten Weiterverarbeitung im Forschungsvorhaben der Promotion und werden ggf. anonymisiert in einer Handreichung oder Publikationen verwendet.  
Geschätzte Dauer: 10 Minuten

**Rücklauf bitte bis 31. Juli 2022**  
im frankierten Rückumschlag ohne Absender oder andere personenbezogenen Daten.

Hinweis: In dieser Erhebung wird der Begriff „sexualisierte Gewalt“ verwendet. Dies umfasst jedes „psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend / verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen“ (Vgl. Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (buko)).  
Sollte es bei der Auseinandersetzung mit der Thematik sexualisierter Gewalt zu Erinnerungen eigener negativer Erlebnisse oder gar zur Triggerung psychischer Symptome im Zusammenhang mit früheren Traumatisierungen kommen, können Sie sich Hilfe bei der nächstgelegenen Fachberatungsstelle suchen. Eine aktuelle Liste der Kontaktadressen finden Sie unter [www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de).

## Maßnahmen gegen SDG

- Öffentlichkeitsarbeit & Sensibilisierung
- strukturelle Prävention
- Intervention & Aufarbeitung

## Die Ansprechpersonen

- Beruflicher Hintergrund
- Qualifizierung
- Ressourcen

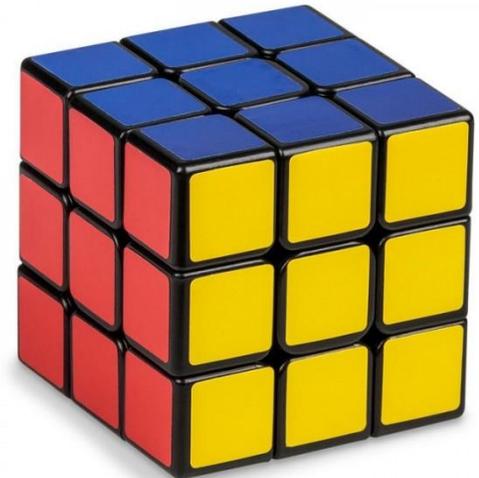
## Organisation

- Zusammenarbeit mit HS-Leitung
- Berichterstattung
- Netzwerke

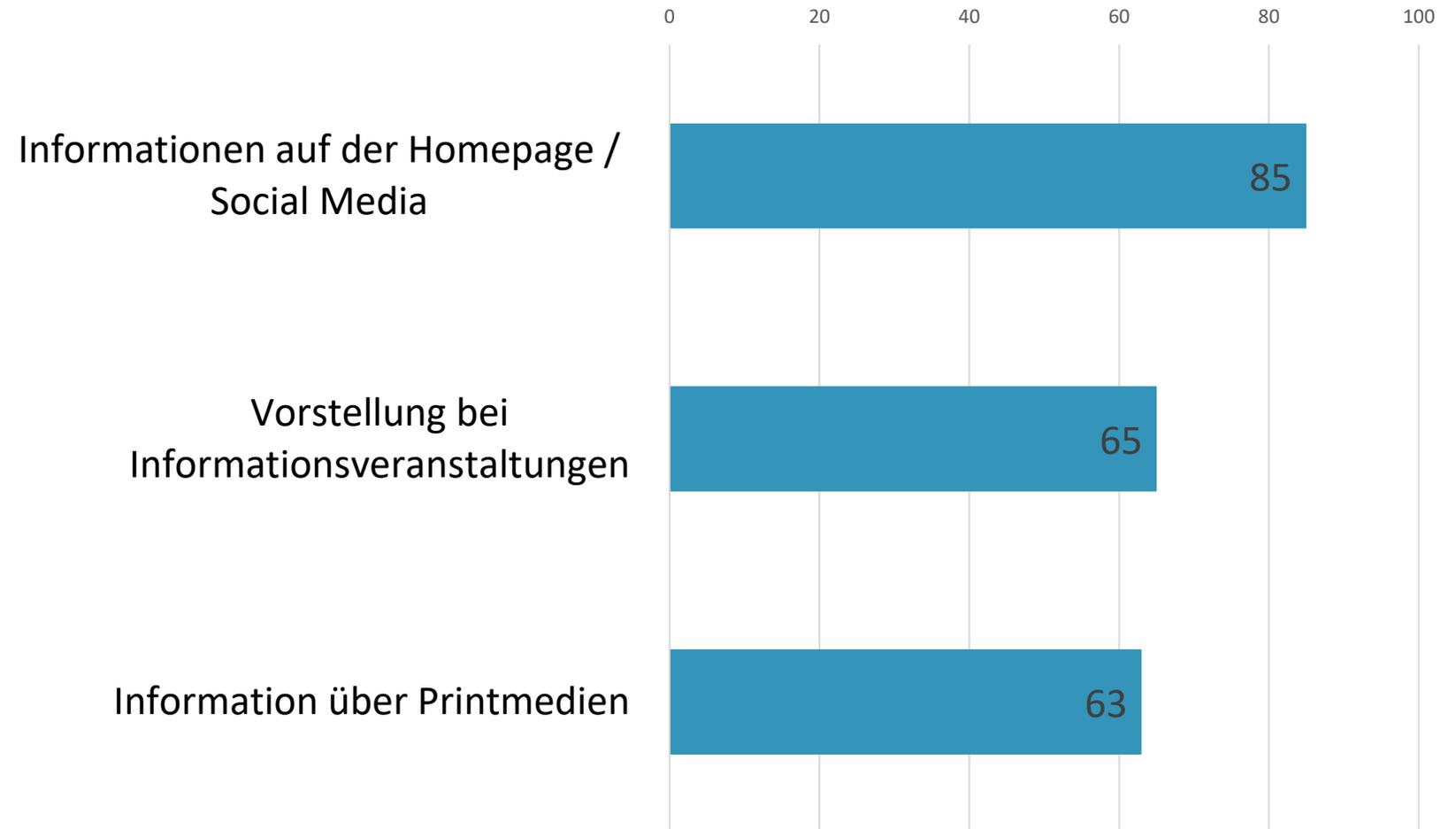
## Maßnahmen gegen SDG

- Prävention durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung
- Prävention durch strukturelle Maßnahmen
- Intervention & Aufarbeitung

Welche Maßnahmen wurden oder werden an Ihrer Hochschule von Ihnen und/oder anderen Akteur\*innen umgesetzt?

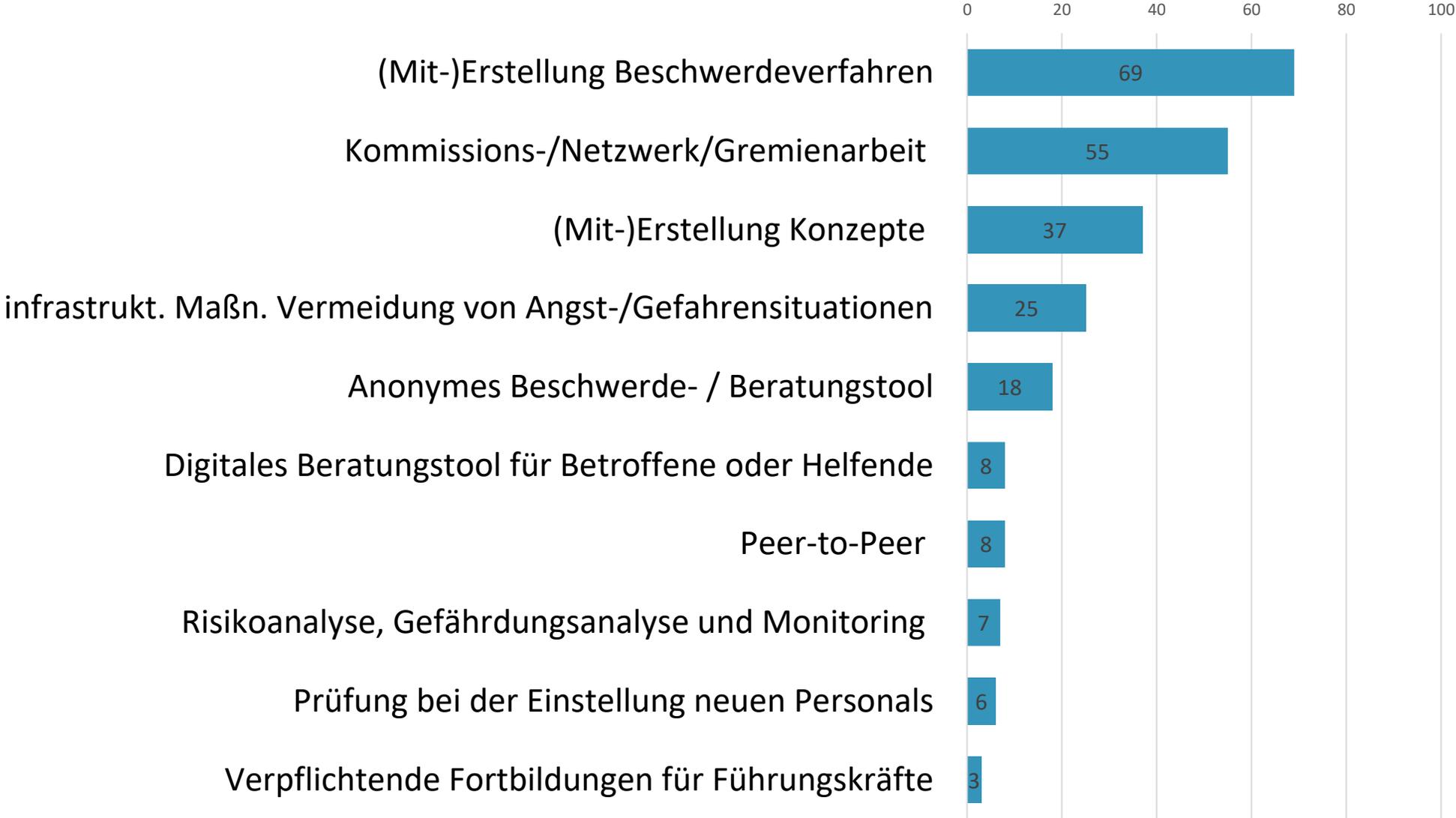


# Prävention durch Öffentlichkeitsarbeit & Sensibilisierung



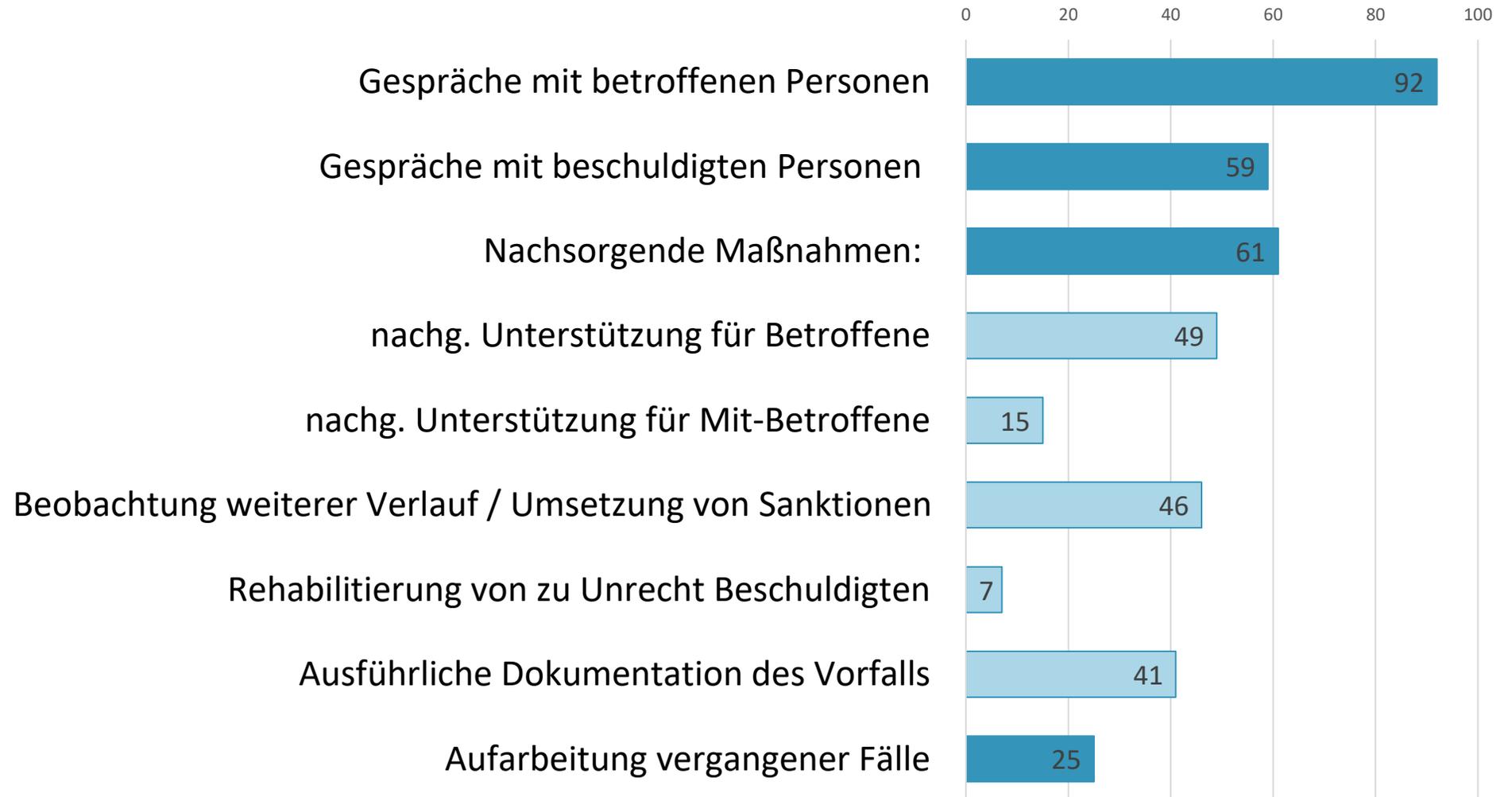
n = 71; Mehrfachantworten möglich

# Prävention auf struktureller Ebene



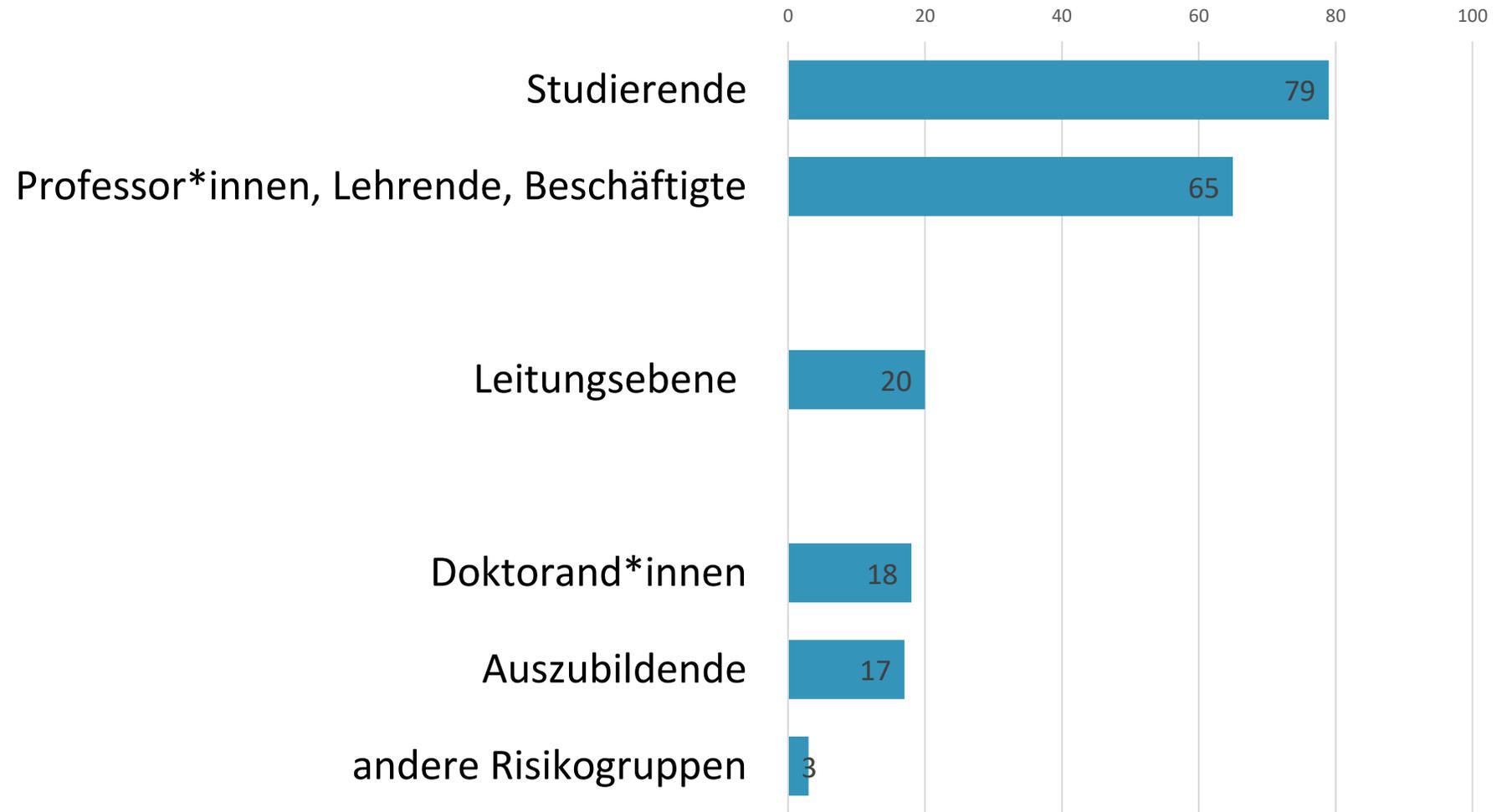
n = 69; Mehrfachantworten möglich

# Intervention & Aufarbeitung



n = 65; Mehrfachantworten möglich

# Für welche Zielgruppen wurden Maßnahmen konzipiert?

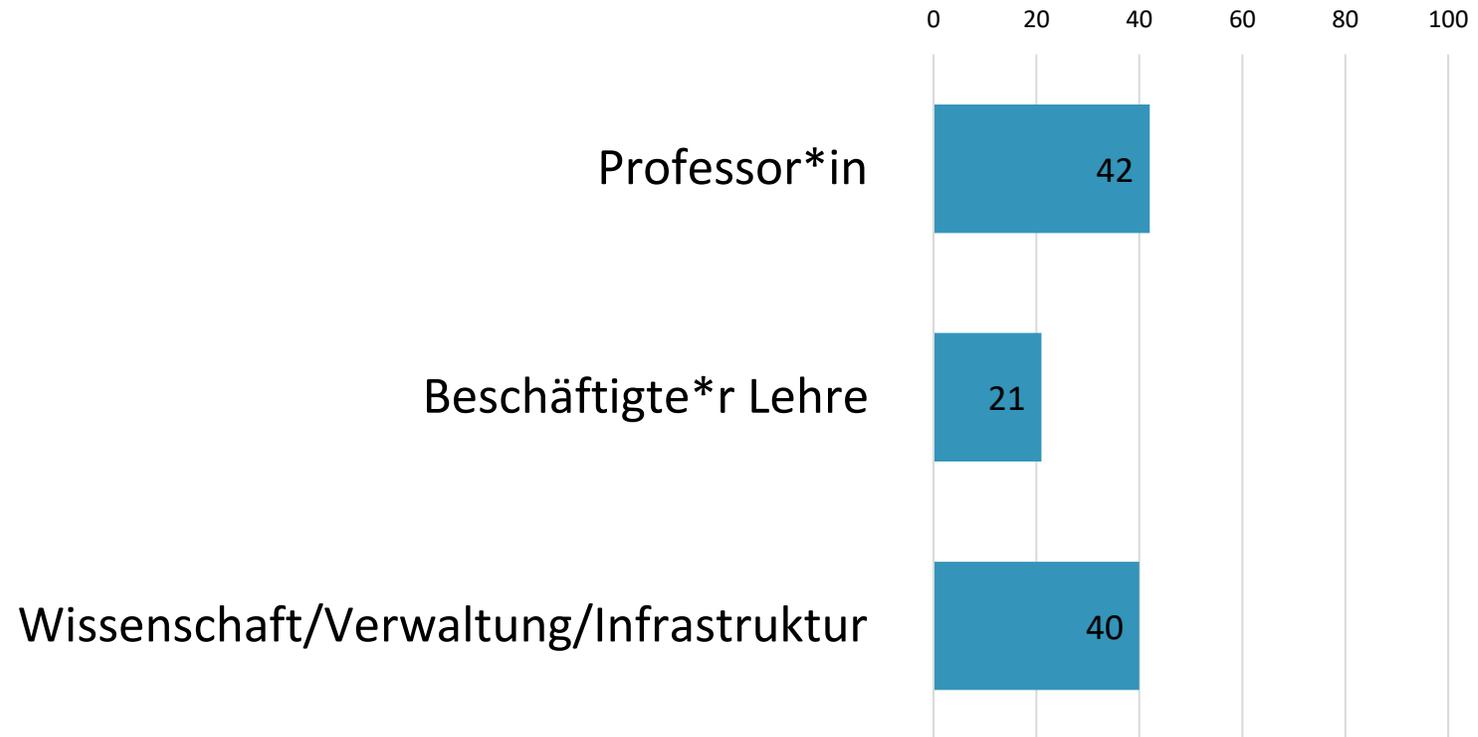


■ n = 62; Mehrfachantworten möglich

## Die Ansprechpersonen

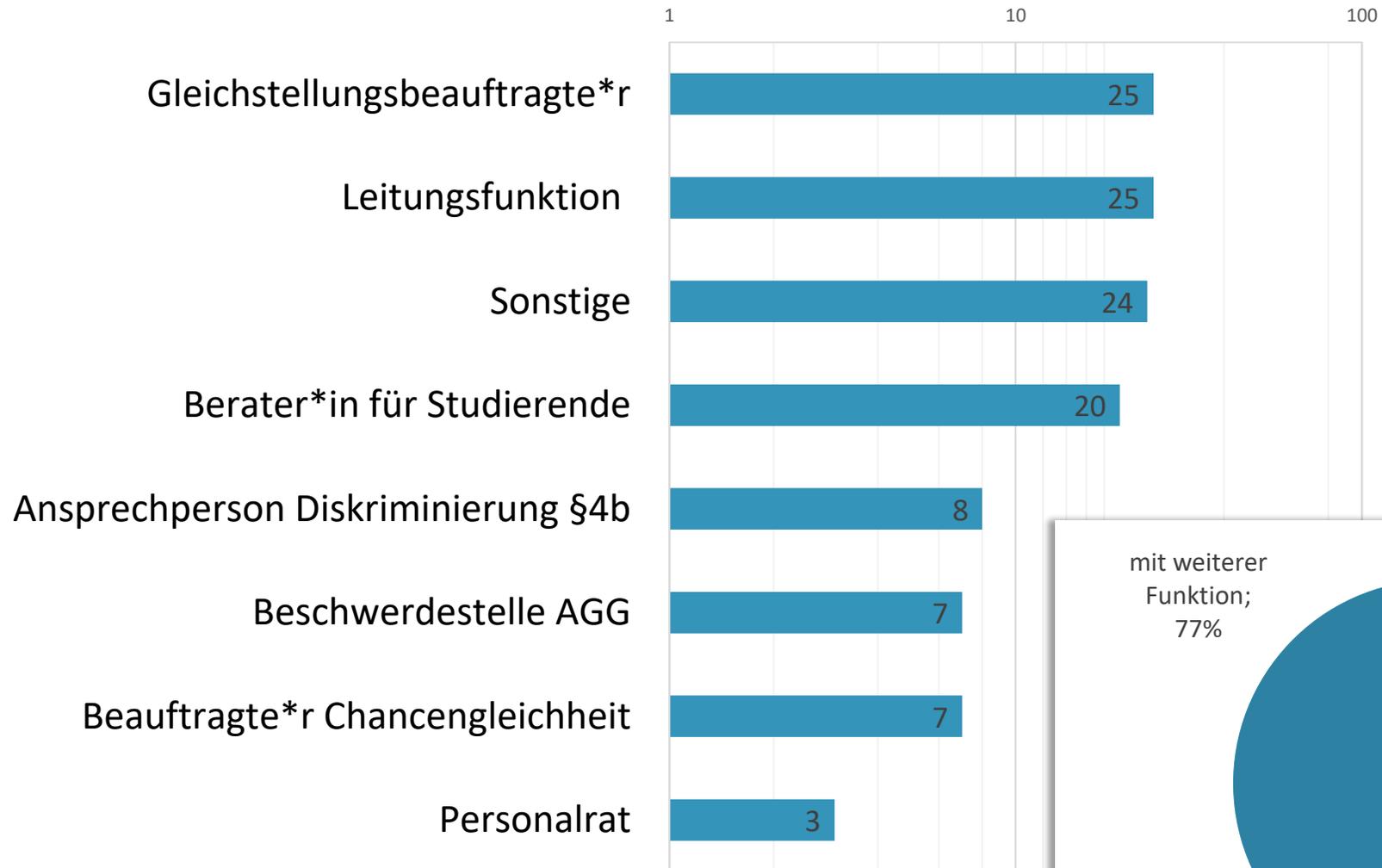
- Beruflicher Hintergrund
- Qualifizierung
- Ressourcen

# Eigentliche Tätigkeit an der Hochschule

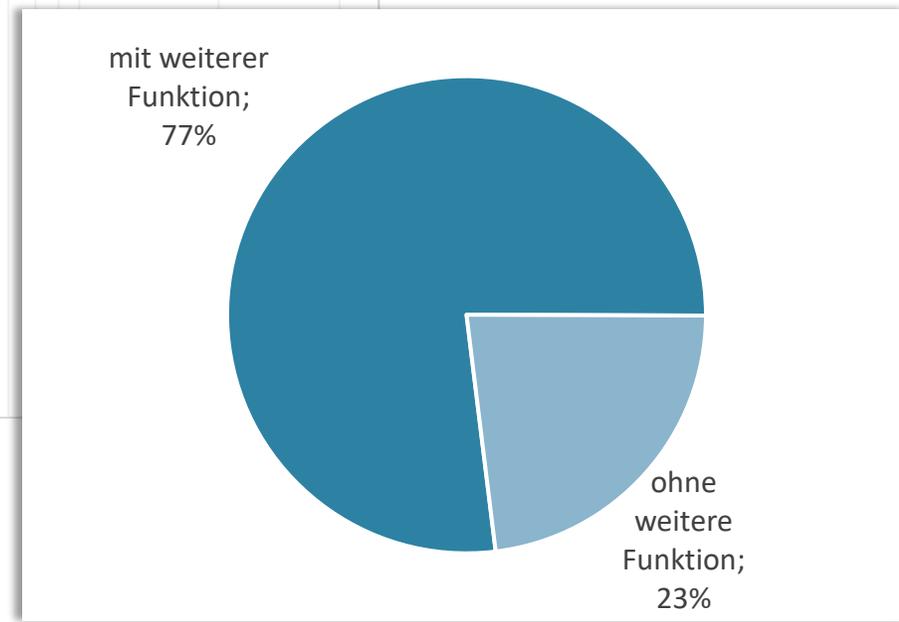


■ n = 71, Mehrfachantworten möglich

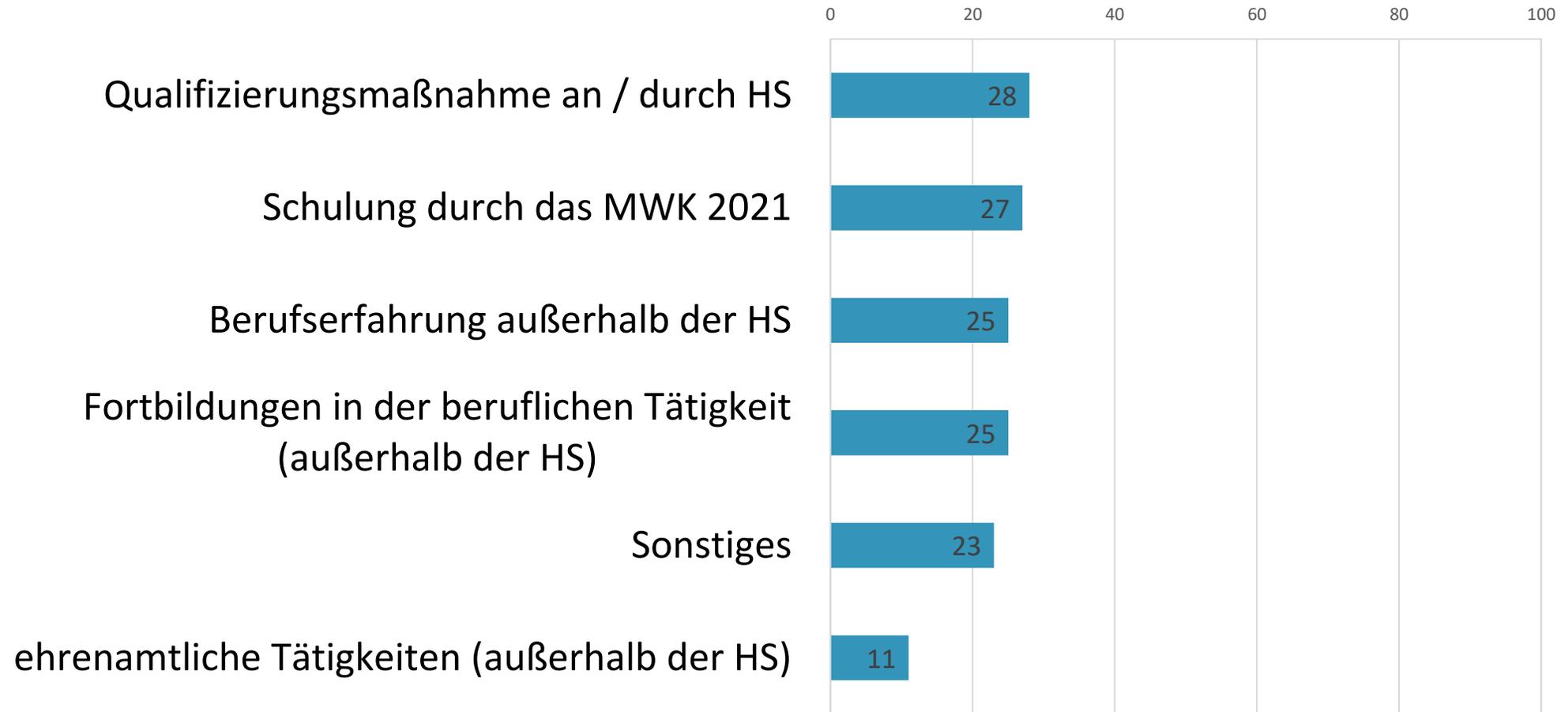
# Weitere Funktion(en) an der Hochschule



■ Mehrfachantworten möglich

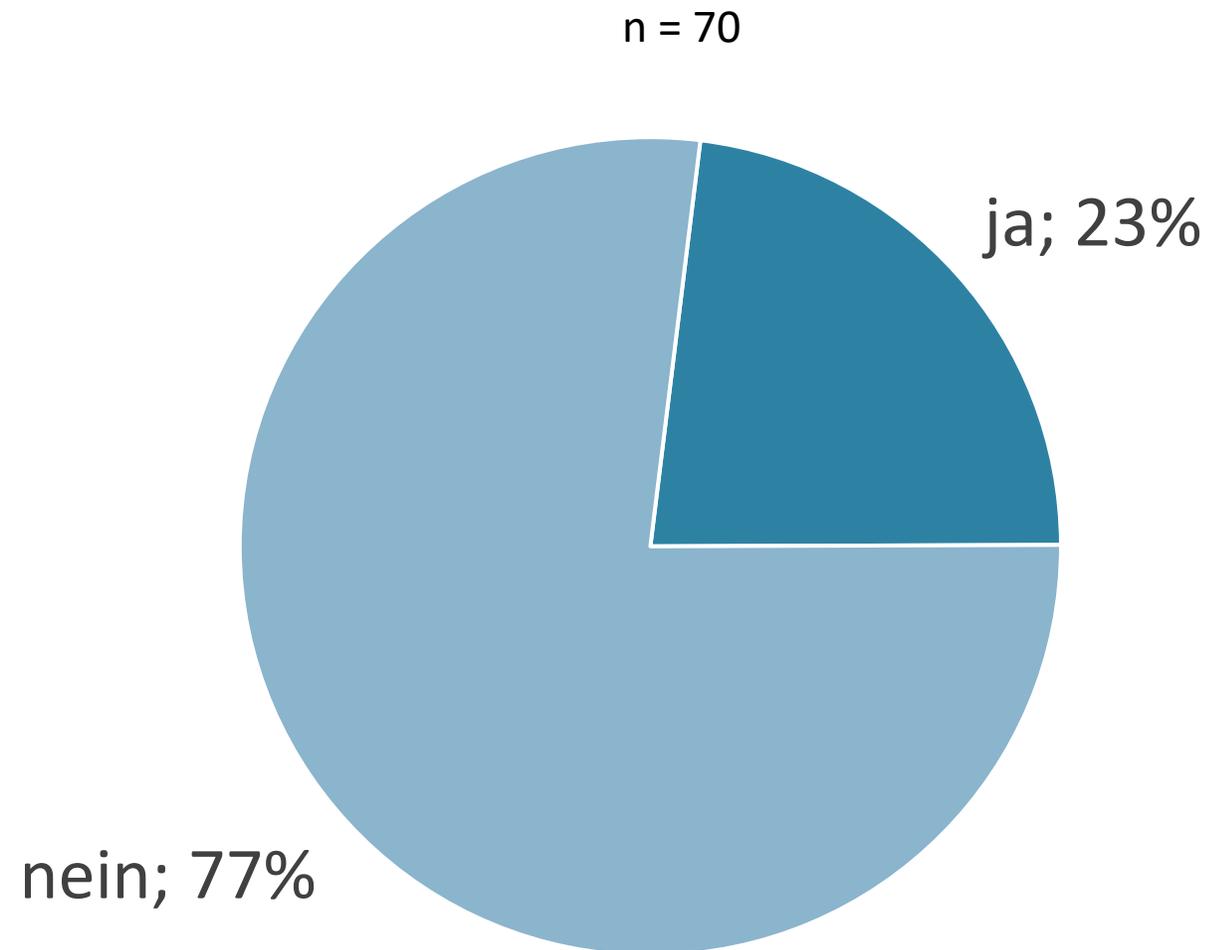


# Qualifizierung der Ansprechpersonen

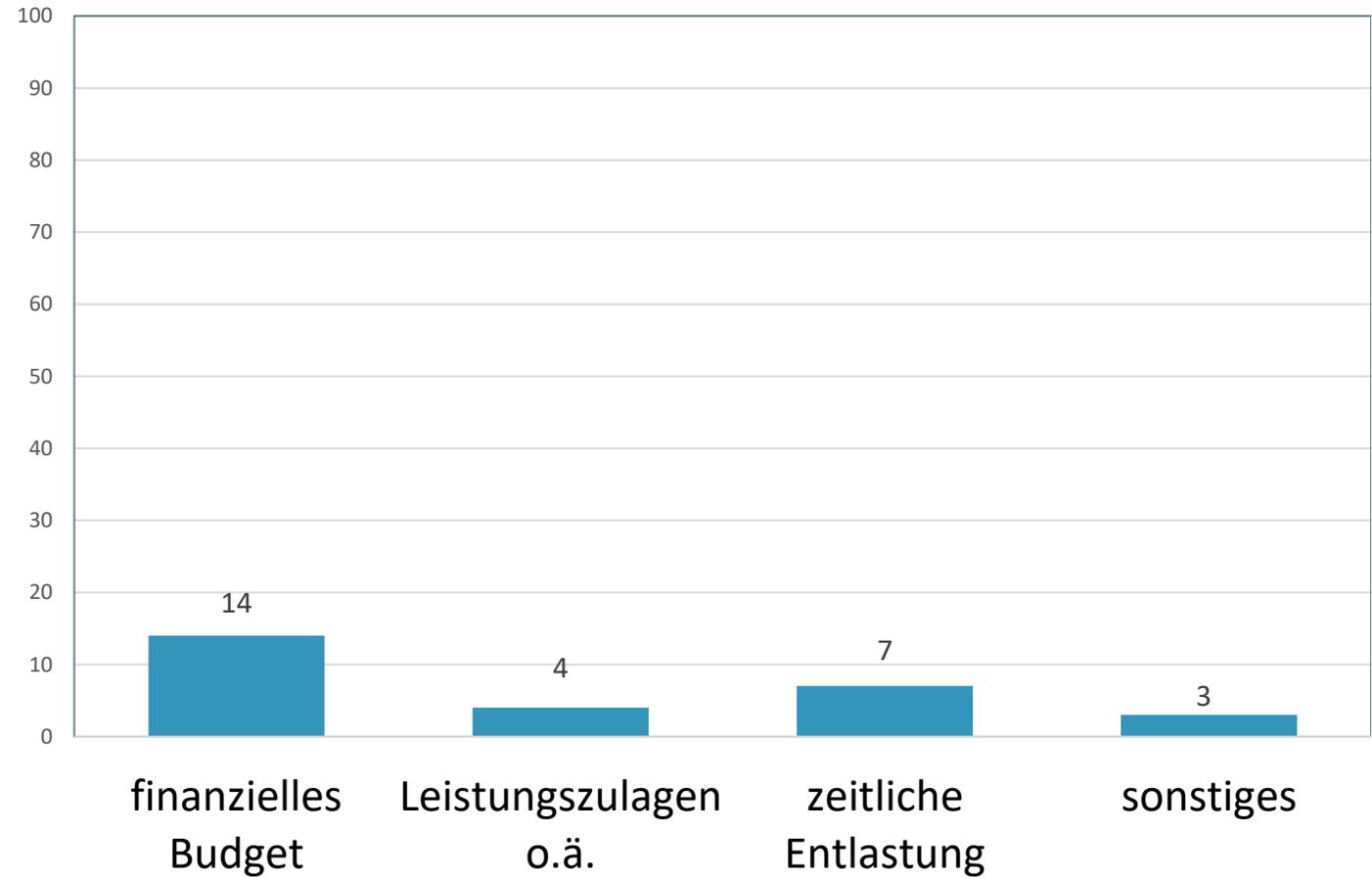
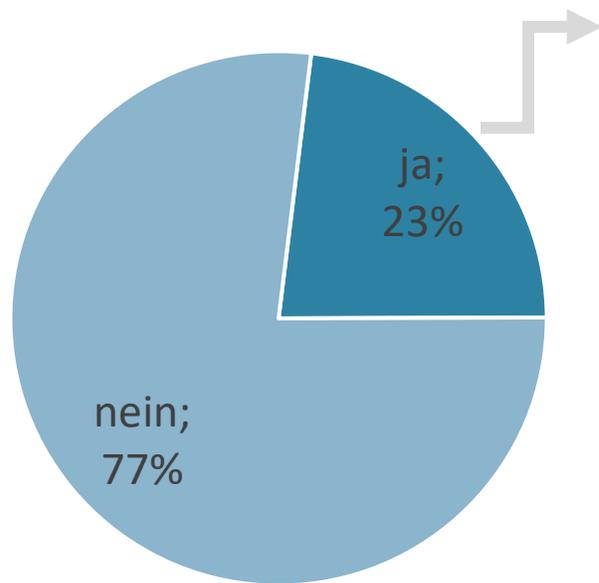


■ n = 65, Mehrfachantworten möglich

# Ausstattung der Ansprechpersonen mit Ressourcen für ihre Tätigkeit durch die Hochschule



# Ausstattung der Ansprechpersonen mit Ressourcen für ihre Tätigkeit durch die Hochschule

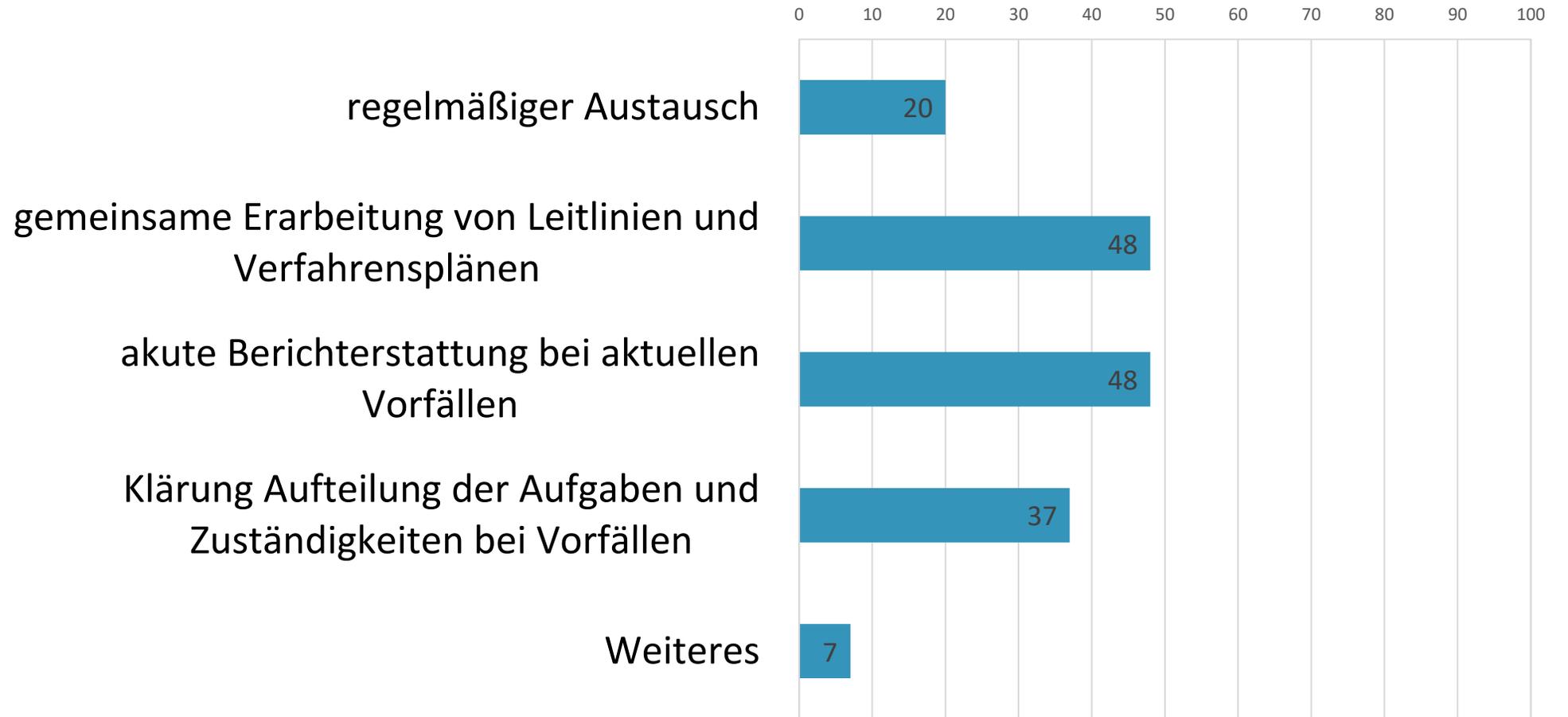


■ n = 16, Mehrfachnennung möglich

## Organisation

- Zusammenarbeit HS-Leitung
- Berichterstattung
- Netzwerke

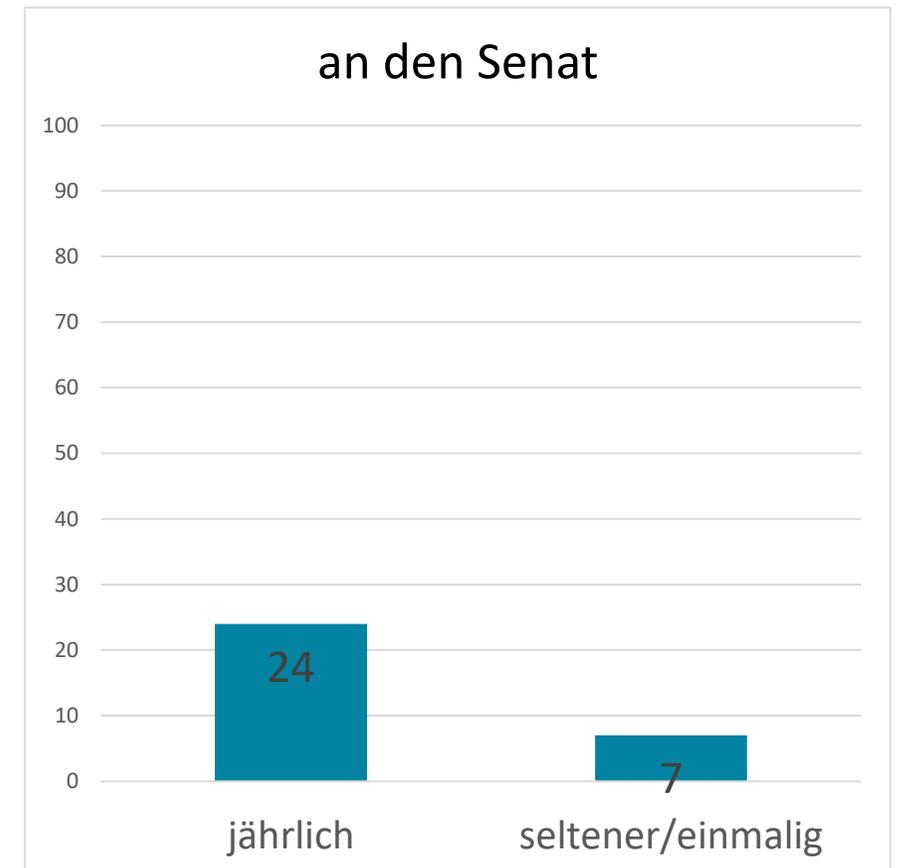
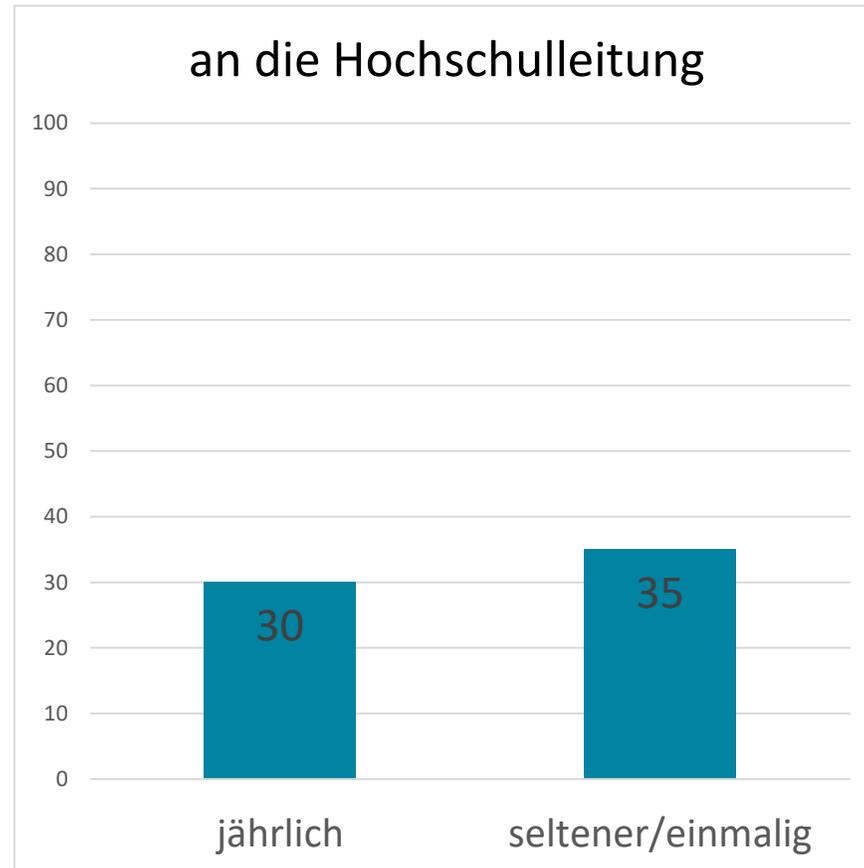
## Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung



■ n = 59, Mehrfachantworten möglich

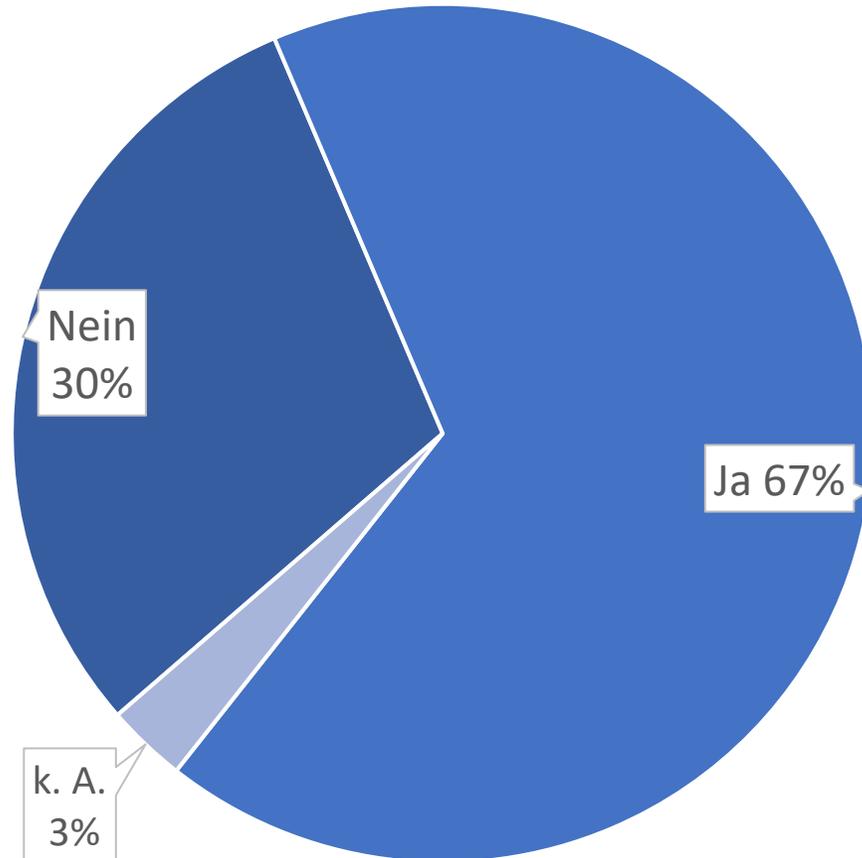
# Berichterstattung

Die Ansprechperson soll den maßgeblichen Stellen der Hochschule, also insbesondere der Hochschulleitung und dem Senat, regelmäßig, beispielsweise semesterweise oder jährlich, in anonymisierter Form über ihre Arbeit berichten. Drucksache 16/9090



# Netzwerke gegen SDG an den Hochschulen in Baden-Württemberg

Gibt es an Ihrer Hochschule ein Netzwerk von Akteur\*innen, das sich regelmäßig mit der Thematik beschäftigt und diese vorantreibt?

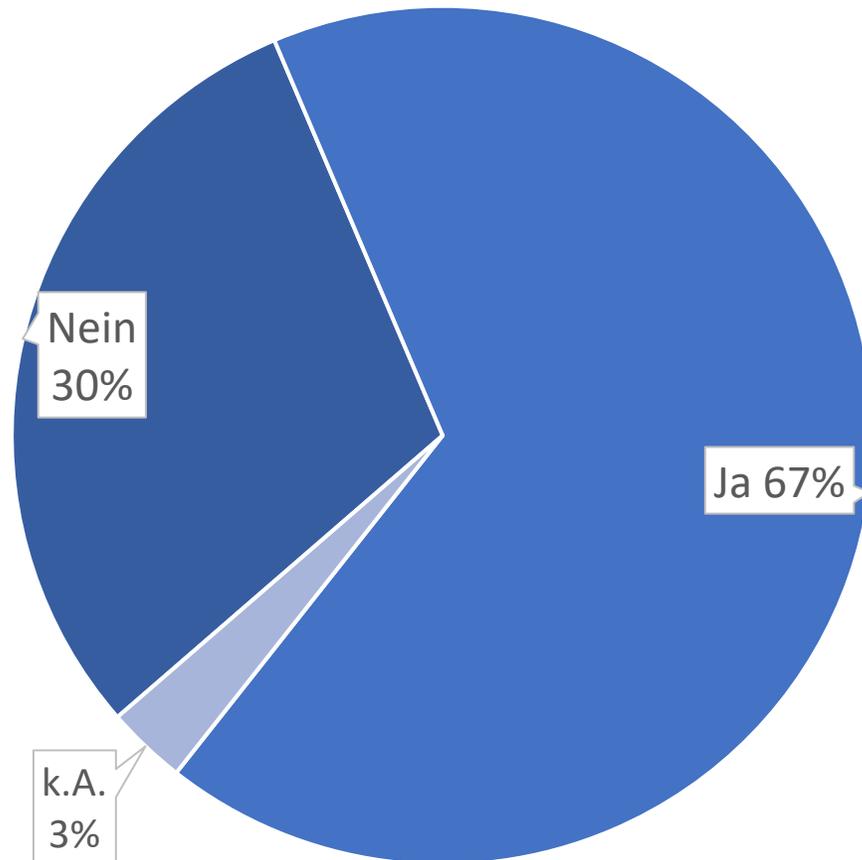


Ja, es wird bezeichnet als

- Arbeitskreis (62%)
- Vertrauensrat (4%)
- Thema in der Gleichstellungskommission (10%)
- Sonstiges (28%):
  - ohne Namen
  - im Personalrat
  - Gruppe der Antidiskriminierungsbeauftragten
  - etc.

# Netzwerke gegen SDG

Gibt es an Ihrer Hochschule ein Netzwerk von Akteur\*innen, das sich regelmäßig mit der Thematik beschäftigt und diese vorantreibt?



| Dem Netzwerk gehören an                                   |     |
|---|-----|
| beide / alle Ansprechpersonen                             | 88% |
| Gleichstellungsbeauftragte                                | 77% |
| Professor*innen   | 35% |
| Studierende   | 35% |
| Mitarbeitende   | 34% |
| die Hochschulleitung                                      | 17% |
| weitere Verantwortliche                                   | 15% |
| Weitere (Beauftragte, Doktorand*innen, Personalrat, usw.) | 10% |

# Vielen Dank!

**Katharina Simon**

M.A. Supervision, Organisationsentwicklung und Coaching

Dipl. Sozialpädagogin / Dipl. Sozialarbeiterin (FH)

Personzentrierte Beraterin (GwG), Supervisorin (DGSv)

 [Katharina.Simon@Mail.Uni-Vechta.de](mailto:Katharina.Simon@Mail.Uni-Vechta.de)