

## Richtlinie zur Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität, Inklusion und zum Schutz bei sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung an der Freien Hochschule Stuttgart

### Vorwort

Mit dieser Richtlinie wirkt die Freie Hochschule Stuttgart (FHS) auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung, Chancengleichheit und –gerechtigkeit, unabhängig von Herkunft oder Geschlecht sowie zur Herstellung und Bewahrung von Diversität und Inklusion hin und wendet sich gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen aller Art, wozu auch der Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung zählt.

Die FHS ist ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Lebenswegen, Erfahrungen und Perspektiven täglich zusammenkommen, um gemeinsam zu lehren, zu lernen, zu forschen und zu arbeiten. Offenheit, Respekt, Fairness und ein wertschätzendes Miteinander prägen unsere Organisationskultur. Wir begreifen Vielfalt – etwa in Geschlecht, Herkunft, Alter, religiöser Orientierung oder individueller Leistungsfähigkeit – als Potenzial für Innovation und kreatives Miteinander. Daher erarbeitet die Hochschulleitung gemeinsam mit Lehrenden, Forschenden und Mitarbeitenden Strategien, um Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung aktiv zu fördern und als dauerhaften Dialog im Hochschulalltag zu verankern.

### Rechtliche Grundlagen und Definitionen

**1. Geltungsbereich der Richtlinie:** Mit dieser Richtlinie normiert die Freie Hochschule Stuttgart (FHS) die Verfahrensregeln für Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Sie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule – einschließlich aller Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden –, auch wenn sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur FHS stehen.

#### 2. Gleichstellung (LHG § 4)

*§ 4 Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG): „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Bestehende strukturelle Nachteile sind zu beseitigen, und geschlechterspezifische Auswirkungen sind in sämtlichen Bereichen zu beachten.“*

Daraus ergibt sich für die FHS die Verpflichtung, geschlechterspezifische Benachteiligungen zu erkennen und durch konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu beseitigen (vgl. Kapitel 1).

#### 3. Bestellung der Beauftragten für Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung (Grundordnung § 13)

*§ 13 GrO FHS: „Diese [Gleichstellungsbeauftragte u. Vertretung] werden durch den Senat [...] in geheimer Wahl gewählt. [...] Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der ver-*

*fassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit aller Geschlechter, insbesondere bei der Beseitigung bestehender Nachteile für in der Freien Hochschule tätigen Mitarbeiter:innen sowie Student:innen mit.“*

Die Beauftragte für Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung koordiniert sämtliche Gleichstellungsaktivitäten und wirkt im Senat sowie in anderen Gremien mit. Amtsdauer und Wiederwahl richten sich nach den Vorgaben der Grundordnung.

#### **4. Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung (LHG § 4a; AGG § 1)**

*§ 4a LHG: „Die Hochschulen haben geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung zu verhindern. Dies gilt insbesondere für Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.“*

*§ 3 Absatz 4 AGG: „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung [...], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*

*§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): „Niemand darf aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt werden.“*

Auf dieser Grundlage ist die FHS verpflichtet, Präventions- und Schutzmechanismen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung einzurichten (vgl. Kapitel 4).

#### **5. Begriff Diskriminierung (AGG § 3)**

*§ 3 AGG: „Ein Diskriminierungsfall liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in § 1 AGG genannten Merkmals in unterschiedlicher Weise behandelt wird.“*

Die genauen Ausprägungen und Beispiele für Diskriminierung sind in Kapitel 4.1 ausführlich dargestellt. Die Definition nach AGG bildet die rechtliche Basis für Verfahren und Sanktionen bei Diskriminierungsfällen.

#### **6. Bestellung von Ansprechpersonen (LHG § 4 Abs. 9)**

*§ 4 Abs. 9 Satz 3 LHG: „Die Hochschule bestellt geeignete Ansprechpersonen für alle Themen der Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Alle eingehenden Informationen sind vertraulich zu behandeln; sie dürfen weder weitergegeben, noch ausgewertet oder veröffentlicht werden.“*

Die FHS hat mindestens zwei Ansprechpersonen benannt, die vertrauliche Beratung anbieten und alle eingehenden Hinweise beziehungsweise Beschwerden bearbeiten (vgl. Kapitel 5).

## 1. Chancengleichheit

### 1.1 Zielsetzung Chancengleichheit

Unter Gleichstellung wird an der FHS die Chancengleichheit ihrer Mitglieder in allen Statusgruppen in Bezug auf die Teilnahme am hochschulischen Leben in Studium und Beruf verstanden.

Das Ziel ist, für Gleichstellung in allen Bereichen der FHS zu sorgen und dieses Anliegen als kontinuierlichen Dialog im hochschulischen Bewusstsein zu verankern.

### 1.2 Maßnahmen

#### 1.2.1 Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien

In den Gremien der FHS geschieht der Wandel langsamer als in der Studierendenschaft. Das liegt im Wesentlichen daran, dass die Fluktuation in diesen Gremien sehr viel geringer ist.

Die FHS bemüht sich jedoch auf allen Ebenen intensiv, den Frauenanteil in allen Gremien zu erhöhen.

#### 1.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie ist eine große Herausforderung, die nach wie vor in erster Linie Frauen übernehmen. Ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsbemühungen ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Mitarbeitende und Studierende jeglichen Geschlechts zu verbessern. Maßnahmen wie die Entwicklung flexibler Arbeits- oder Studienbedingungen, dem Ermöglichen von mobiler Arbeit oder dem zur Verfügung stellen von Blended Learning Formaten dienen der Erleichterung herausfordernder Lebenssituationen. Die Unterstützung bei der Kontaktvermittlung von Förderangeboten sowie unterstützenden Maßnahmen für werdende Eltern und für Personen mit Kindern sowie für pflegende Angehörige gehören ebenfalls zu den Maßnahmen, die Chancengleichheit herstellen sollen.

## 2. Antidiskriminierungsstelle

Um den vielfältigen Aufgaben der Chancengleichheit und der Herstellung und Bewahrung von Diversität und Inklusion gerecht zu werden, hat die FHS ein Gremium eingerichtet, das sich kontinuierlich mit der Umsetzung beschäftigt. Die Mitglieder der Antidiskriminierungsstelle werden vom Senat gewählt und eingesetzt. Ihre Amtszeit beträgt 2 Jahre. Mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung, die vom Senat direkt gewählt werden, verteilen die Mitglieder innerhalb des Gremiums ihre Arbeitsschwerpunkte und Themen selbst und bestimmen die jeweiligen Beauftragungen. Die Namen der Beauftragten werden öffentlich bekanntgegeben.

Dem Gremium gehören als ständige Mitglieder an:

- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin
- Die Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung
- Der/die Diversitätsbeauftragte
- Der/die Inklusionsbeauftragte

Zu den Zielen und Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle gehören die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder (Studierende, Lehrbeauftragte, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal und Professor:innen) für die Themen der Chancengleichheit und Antidiskriminierung, das Entwickeln von Konzepten und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion und die Bearbeitung von Beschwerden.

### 3. Diversität und Inklusion

#### 3.1 Begriffsbestimmungen: Diversität und Inklusion

Diversität bezeichnet die Heterogenität aller Mitglieder der FHS in Bezug auf Merkmale wie Geschlecht, Alter, ethnische oder kulturelle Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität und Orientierung, physische und psychische Leistungsfähigkeit sowie individuelle Biografien und Erfahrungshorizonte. Sie umfasst demnach nicht nur sichtbare Unterschiede, sondern auch unsichtbare Dimensionen (z. B. Weltanschauung, soziale Herkunft), die das Zusammenleben und -arbeiten in einer Hochschule bereichern.

Diversität ohne Inklusion ist unvollständig. Inklusion bedeutet, dass alle Menschen in ihrer Vielfalt aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und sich in ihrer Umgebung angenommen, respektiert und gleichermaßen teilhabend fühlen. Ein inklusives Umfeld stellt sicher, dass jede Person ihre Fähigkeiten entfalten kann, ohne aufgrund individueller Merkmale benachteiligt zu werden.

#### 3.2 Handlungsfelder

##### 3.2.1 Themenfelder

Die FHS engagiert sich konkret in folgenden Bereichen:

- Antirassismuarbeit
- Unterstützung religiöser Vielfalt
- Umsetzung einer bestmöglichen Barrierefreiheit
- Förderung von Bildungsgerechtigkeit und Unterstützung von Erstakademiker:innen
- Verhinderung von Adultismus und Altersdiskriminierung
- Stärkung der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt
- Familiengerechtigkeit unter Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben

##### 3.2.2 Maßnahmenbereiche

Die Hochschule versteht Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe, die auf allen Ebenen verankert und aktiv gestaltet wird. Dabei setzen wir auf eine systematische Umsetzung entlang zentraler Handlungsfelder:

- **Organisationsentwicklung:** Wir schaffen konkrete Strukturen, Prozesse und Konzepte, um Chancengerechtigkeit zu fördern, Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierung wirksam vorzubeugen.

- **Analysen und Berichte:** Um unsere Gleichstellungs- und Diversity-Ziele kontinuierlich im Blick zu behalten, identifizieren wir Handlungsbedarfe durch Umfragen, Bestandsaufnahmen und regelmäßige Selbstevaluationen.
- **Beratung und Unterstützung:** Im Referat für Chancengleichheit und Diversität (Antidiskriminierungsstelle) benennen wir Ansprechpersonen für die verschiedenen Aufgabengebiete.
- **Projekte und Maßnahmen:** Die FHS initiiert und realisiert Projekte im Themenfeld Diversität und Antidiskriminierung.
- **Fachliche Begleitung:** Wir beraten und unterstützen interne Akteur:innen dabei, Gleichstellungs- und Diversity-Anliegen in ihren jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereichen umzusetzen.

Aktuelle Projekte umfassen unter anderem die konzeptionelle Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit, die öffentliche Auseinandersetzung mit aktuellen Fragen zum Thema Gender und Transgender in Thementagen, die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Studierenden, die Förderung von Frauen und internationalen Studierenden sowie die stärkere Sichtbarmachung bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote.

#### 4. Schutz bei sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung

Die Freie Hochschule Stuttgart verpflichtet sich zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ihrer Angehörigen und Beschäftigten, wozu auch der Schutz vor sexueller Belästigung zählt.

Diskriminierung und sexuelle Belästigung kann betroffene Personen nicht nur maßgeblich in ihrer Leistung und freien Entwicklung einschränken, sie kann schwerwiegende mentale und gesundheitliche Folgen haben. Diskriminierung und sexuelle Belästigung vergiften außerdem das soziale Klima an der FHS und sind somit ein klarer Verstoß gegen den moralischen und ethischen Anspruch der FHS. Die FHS verurteilt jede Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung als Verletzung der Persönlichkeitsrechte ihrer Angehörigen und Beschäftigten.

Sie versteht es dabei als Selbstverpflichtung, mit den unten genannten Maßnahmen gegen jedweden Fall vorzugehen sowie die Betroffenen zu beraten und vor weiterer Belästigung zu schützen.

Dieses gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Insbesondere sind auch Personen einbezogen, die arbeitsrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind, wie zum Beispiel Studierende sowie alle Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen.

Diese Richtlinie soll über die verschiedenen Formen von Diskriminierung und sexueller Belästigung aufklären, sowohl betroffenen Personen als auch Ansprechpersonen mit beratender Funktion und Außenstehenden die wichtigsten Handlungsschritte aufzeigen und das Verfahren im Fall einer sexuellen Belästigung verbindlich regeln. Betroffene finden im Anhang zu dieser Richtlinie insbesondere eine Auflistung der Ansprechpersonen und Beratungsstellen.

## 4.1 Begriffsbestimmungen

### *Diskriminierung*

Ein Diskriminierungsfall liegt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AAG) vor, wenn ein Mensch aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

Die Diskriminierung kann dabei viele Formen annehmen. Die nachfolgenden Erläuterungen können helfen zu bestimmen, um welchen Fall von Diskriminierung es sich handelt. Es wird dabei auf § 3 AAG Bezug genommen.

Ausschlaggebend für eine betriebliche Beratung oder Beschwerde über entsprechende Äußerungen und Handlungen ist, dass die betroffene Person sich diskriminiert fühlt. Eine subjektive Empfindung reicht dafür aus. Ebenso kommt eine betriebliche Beratung oder Beschwerde in Frage, wenn eine Dritte Person eine Diskriminierung wahrnimmt.

### *Formen der Diskriminierung*

Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter fallen z.B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe, die in Zusammenhang mit einem der oben genannten Kriterien der Definition von Diskriminierung stehen.

So kann sich eine Diskriminierung auf sprachlicher Ebene auch gegen Personen oder Personengruppen richten, die nicht direkt anwesend sind. Dies können z.B. historisch gewachsene rassistische Begriffe sein.

### *Mobbing und Nachstellung (Stalking)*

Unter Mobbing versteht man das gezielte Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Mitarbeitenden oder Studierenden untereinander, durch höhergestellte Personen oder der höhergestellten Personen durch Mitarbeitende bzw. Studierende. Kennzeichnend ist ein wiederholtes und über einen längeren Zeitraum andauerndes schikanierendes, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten.

### *Machtmissbrauch*

Ein Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person in der direkten oder indirekten Abhängigkeit einer anderen Person steht und die machtvollere Seite diese Beziehung gezielt ausnutzt. Dies kann durch Worte oder Taten sein, die die Würde der anderen Person verletzen, Gewaltanwendung oder durch Drohung mit beruflichen oder anderen Nachteilen. Auch sexuelle Belästigung und Mobbing können eine Form von Machtmissbrauch sein.

### **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung kann in verschiedenen Formen zutage treten, grundsätzlich handelt es sich dabei aber immer um Verhalten mit sexuellem Bezug, das als störend und unerwünscht empfunden wird.

Sexuelle Belästigung ist insofern von einer harmlosen Kontaktaufnahme oder einem Flirt zu unterscheiden, als bei letzteren Fällen keine der beiden beteiligten Personen die Annäherung als unangenehm empfindet. Sexuell belästigendes Verhalten hingegen geht ausschließlich von der belästigenden Person aus und stellt für die betroffene Person eine Demütigung und Herabsetzung ihrer Würde dar.

Formen der sexuellen Belästigung können z.B. sein:

- Anzügliche oder zweideutige Bemerkungen über Aussehen und Kleidung,
- Bemerkungen und Witze sexuellen Inhalts,
- Verbreitung oder Zurschaustellung pornographischer Abbildungen oder Texte, sofern diese nicht wissenschaftlichen Zwecken dienen,
- Unerwünschte Geschenke, permanente unerwünschte Kontaktaufnahme, Auflauern und/oder unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen,
- Unerwünschte Körperkontakte oder die Aufforderung zu diesen,
- Sexuell motivierter Nachstellung (Stalking),
- Sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

#### **4.2 Umgang mit Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Opfer sexueller Belästigung oder sonstigen Formen diskriminierenden Verhaltens sollten sich dagegen zur Wehr setzen. Neben der direkten Auseinandersetzung mit der belästigenden Person zur Abwehr des als belästigend empfundenen Verhaltens sollten sie sich auch an die jeweiligen Ansprechpersonen und Beratungsstellen wenden, damit in Absprache mit ihnen entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Dabei sind die Ansprechpersonen und Beratungsstellen der Freien Hochschule Stuttgart verpflichtet, jede Information strikt vertraulich zu behandeln.

Zeug:innen einer sexuellen Belästigung sollten der betroffenen Person ihre Unterstützung anbieten, sie dazu ermutigen, sich gegen die Belästigung zur Wehr zu setzen und mit den Ansprechpersonen der Hochschule Kontakt aufzunehmen. Selbstverständlich können sich auch Zeug:innen einer sexuellen Belästigung oder Personen aus dem Umfeld Betroffener zur Beratung an die Ansprechpersonen wenden. In keinem Fall sollten sie allerdings gegen den Willen der betroffenen Person weitere Schritte unternehmen. Bei den im Anhang zu dieser Richtlinie genannten Ansprechpersonen und Beratungsstellen erhalten Betroffene, aber auch Personen aus dem Umfeld Betroffener Beratung, Hilfe und Informationen. Alle Ansprechpartner:innen der Freien Hochschule Stuttgart sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Informationen vertraulich

zu behandeln. Nach einem ersten Gespräch sind verschiedene Vorgehensweisen möglich, sowohl auf informellem als auch auf formellem Wege.

#### **4.2.1 Offizielle Ansprechpersonen**

##### **Offizielle Ansprechpersonen der Freien Hochschule Stuttgart in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Die FHS bestellt offiziell zwei Ansprechpersonen für alle Angelegenheiten, die unter Antidiskriminierungsrichtlinien fallen. Diese Ansprechpersonen werden transparent und namentlich bekanntgegeben. Es sind stets zwei Personen (möglichst mindestens eine:r Frau, ein Mann oder divers), die unabhängig und ohne Weisungen agieren. Ihr Auftrag ist es, dafür zu sorgen, dass alle Angehörigen der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt werden (§ 4 Abs. 9 S. 1–2 LHG). Die Amtszeit der Ansprechpersonen beträgt zwei Jahre.

Konkret wirken diese Ansprechpersonen darauf hin, dass bei Bekanntwerden eines Falles sexueller Belästigung unverzüglich das in Kapitel 5 beschriebene Verfahren eingeleitet wird, sofern im Einzelfall – unter Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Person – ein formelles Vorgehen notwendig erscheint. In jedem Fall gilt, dass persönliche und sachliche Informationen der Betroffenen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden (§ 4 Abs. 9 S. 3 LHG).

Die Ansprechpersonen sind integraler Bestandteil der Antidiskriminierungsstelle der FHS. Sollte der Umfang einer Beschwerde oder der Wunsch einer betroffenen Person dies erforderlich machen, wird der Fall an die Antidiskriminierungsstelle weitergeleitet. Die Antidiskriminierungsstelle selbst besteht aus fünf Mitgliedern, die vom Senat berufen werden. Alle Mitglieder arbeiten vertraulich, eigenständig und unabhängig und nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu den Themen Diskriminierung, Antidiskriminierung und Inklusion teil. Erfordern die Umstände weitergehender Maßnahmen, übergibt die Antidiskriminierungsstelle das formelle Verfahren an die Hochschulleitung.

#### **4.2.2 Verantwortung von Vorgesetzten und Lehrenden**

Hochschulmitglieder, die in Lehre, Forschung, Verwaltung oder Selbstverwaltung Leitungs-, Qualifizierungs- oder Ausbildungsaufgaben wahrnehmen, sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, bei Kenntnis eines Falls sexueller Belästigung in ihrem Zuständigkeitsbereich umgehend das Rektorat oder die offiziellen Ansprechpersonen zu informieren. Wenn die betroffene Person keine weitere Verfolgung wünscht, dürfen die genannten Stellen lediglich anonymisiert darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass ein entsprechender Vorfall stattgefunden hat.

Sämtliche Mitteilungen Dritter über Fälle sexueller Belästigung sowie alle nachfolgenden Schritte, Gespräche und/oder Maßnahmen sind durch die Ansprechpersonen oder die Antidiskriminierungsstelle sorgfältig zu dokumentieren.

#### **4.2.3 Maßnahmen und Konsequenzen für belästigende Personen**

Nach Prüfung der Vorwürfe durch die zuständigen Stellen der Hochschule (Ansprechpersonen, Antidiskriminierungsstelle, ggf. Hochschulleitung) wird ggf. das formelle Verfahren eingeleitet. Je

nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person können insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- ein formelles Dienstgespräch mit der belästigenden Person,
- eine mündliche oder schriftliche Belehrung,
- eine schriftliche Abmahnung,
- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Strafanzeige durch den Vorstand der Hochschule.

Wenn die betroffene Person kein formelles Verfahren wünscht, kann sie ihre Beteiligung daran ablehnen oder sich vertreten lassen.

In keinem Fall dürfen der betroffenen Person, der beschwerdeführenden Lehrkraft oder Vorgesetzten und beteiligten Zeug:innen durch die Einleitung oder Durchführung eines formellen Verfahrens Nachteile entstehen (z. B. Benachteiligung in Studium oder Lehre, negative Beurteilungen, Sanktionen ohne rechtliche Grundlage). Die Hochschulleitung stellt sicher, dass sämtliche erforderlichen Maßnahmen und Sanktionen gegen die belästigende Person tatsächlich umgesetzt werden.

Je nach Funktion und Zugehörigkeitsverhältnis können die folgenden konkreten Schritte gelten:

- Mitarbeitende und Lehrende: Abmahnung, fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Studierende: Ausschluss aus Lehrveranstaltungen, Ausschluss von hochschuleigenen Einrichtungen, Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung, Hausverbot, Exmatrikulation

## 5. Verfahren

### 5.1 Formelles Verfahren (Chancengleichheit)

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit aller Geschlechter, insbesondere bei der Beseitigung bestehender Nachteile für in der Freien Hochschule tätigen Mitarbeiter:innen sowie Student:innen mit. Dazu nimmt die Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Vertreterin an den Sitzungen des Senates und des Hochschulforums teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, diese Anliegen zu fördern und in den Entscheidungsprozessen auf Verbesserungsmöglichkeiten zu achten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Sie ist qua Amt Mitglied der Berufungskommission.

Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf die Gleichstellungsbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

Die Studierenden werden bei der Studieneinführungsveranstaltung über die Möglichkeiten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten informiert. Am „schwarzen Brett“ der Hochschule bzw. der einzelnen Kursräume werden Name und Kontaktmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.

Anliegen der Studierenden werden von der Gleichstellungsbeauftragten geprüft und, soweit sie den Zielen der Gleichstellung dienen, direkt der Hochschulleitung vorgetragen. Die Umsetzung eventuell beschlossener Maßnahmen wird von der Gleichstellungsbeauftragten überprüft.

Im jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten an den Senat werden umgesetzte und nicht umgesetzte Anliegen aufgeführt.

## 5.2 Formelles und informelles Verfahren (Schutz)

Betroffene Personen haben das Recht, Beschwerde zu erheben. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich zur Niederschrift bei einer der Ansprechpersonen der Hochschule zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung wird das Protokoll der Beschwerde der betroffenen Person zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeugen und Beweise sollten benannt werden. Zu dokumentieren ist ebenfalls, welche anderen Personen bereits informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person mit einer Beschwerde an die Ansprechperson der Hochschule, prüft diese, ob ein formelles Verfahren durchzuführen ist. Hierfür versucht die Ansprechperson so weit wie möglich zu ermitteln, was vorgefallen ist. Die Ansprechperson hört die betroffene Person an, die sich dabei von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen kann, und berät diese hinsichtlich eigener Schutzmaßnahmen und möglicher weiterer Vorgehensweisen. Er oder sie nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und trifft gegebenenfalls informelle Maßnahmen.

Informelle Maßnahmen beinhalten auch verschiedene Möglichkeiten, bei denen die Anonymität der betroffenen Person gewahrt bleibt, wie zum Beispiel ein Gespräch der Ansprechperson mit der belästigenden Person. Als informelle Maßnahme kann auch ein Gespräch zwischen der betroffenen und der belästigenden Person unter Beisein der Ansprechpersonen und anderen Personen ihres Vertrauens in Betracht kommen.

Ein formelles Verfahren ist einzuleiten, wenn die Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls, einschließlich der Interessen der betroffenen Person und gegebenenfalls der Interessen der Hochschule ein solches erfordern. Sofern die Ansprechperson bzw. die Antidiskriminierungsstelle entscheidet, ein formelles Verfahren einzuleiten, prüft sie,

ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen der oder dem Betroffenen und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die zuständigen Stellen der Hochschule ergriffen werden müssen. Die Inhalte sämtlicher Gespräche, an denen die Ansprechperson der Hochschule infolge einer vorausgehenden Beschwerde teilnimmt, sind zu dokumentieren. Ferner ist der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, Gelegenheit zur schriftlichen/mündlichen Stellungnahme zu geben, wobei die Frist für die Stellungnahme in der Regel zwei Wochen betragen soll. Das Rektorat ist über die Einleitung des Verfahrens zu informieren.

Erfordern die Vorwürfe weitergehende Maßnahmen der Hochschule, gibt die Ansprechperson das formelle Verfahren an das Rektorat ab. Die Entscheidung über die Abgabe muss spätestens 6 Wochen nachdem die Vorwürfe der Ansprechperson bekannt gegeben wurden, erfolgen.

## **6. Strafanzeige**

Unbeschadet des Rechts der belästigten Person, eine Strafanzeige gegen die belästigende Person zu erstatten, kann auch die Hochschule eine solche Anzeige erstatten.

## **7. In-Kraft-Treten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Bekanntmachungen der Freien Hochschule Stuttgart in Kraft.

Beschlossen durch das Rektorat am 9. März 2026

## 8. Anhang:

### 8.1 Anlauf- und Beratungsstellen der FHS

#### **Ansprechperson der Freien Hochschule Stuttgart für Gleichstellung**

Ulrike Hans [hans@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:hans@freie-hochschule-stuttgart.de)

#### **Ansprechperson der Freien Hochschule Stuttgart für Fälle sexueller Belästigung:**

Pirjo Partanen-Dill [partanen-dill@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:partanen-dill@freie-hochschule-stuttgart.de)

#### **Antidiskriminierungsstelle:**

- Gleichstellungsbeauftragte der Freien Hochschule Stuttgart: Ulrike Hans [hans@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:hans@freie-hochschule-stuttgart.de)
- Vertreterin Gleichstellungsbeauftragte: Karin Wenke-Kittel [wenke-kittel@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:wenke-kittel@freie-hochschule-stuttgart.de)
- Die Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung: Pirjo Partanen-Dill [partanen-dill@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:partanen-dill@freie-hochschule-stuttgart.de); Kevin Reindl-Hammel [reindl-hammel@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:reindl-hammel@freie-hochschule-stuttgart.de)
- Der/die Diversitätsbeauftragte: Tatjana Pavlov-West (zusätzlicher Schwerpunkt Rassismus) [pavlov-west@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:pavlov-west@freie-hochschule-stuttgart.de); Kevin Reindl-Hammel [reindl-hammel@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:reindl-hammel@freie-hochschule-stuttgart.de)
- Der/die Inklusionsbeauftragte : Karin Wenke-Kittel [wenke-kittel@freie-hochschule-stuttgart.de](mailto:wenke-kittel@freie-hochschule-stuttgart.de)

### 8.2 Externe Beratungsstellen

#### **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**

<https://www.hilfetelefon.de/>

Tel.: 116 016

#### **Hilfetelefon Gewalt an Männern**

<https://www.maennerhilfetelefon.de/>

Tel.: 0800 123 9900

#### **Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart**

<https://www.frauenberatung-fetz.de/>

Tel.: 0711 2859 001

E-Mail: [info@frauenberatung-fetz.de](mailto:info@frauenberatung-fetz.de)

#### **Beratung und Information für Frauen BIF (Frauen helfen Frauen e.V.)**

<https://www.fhf-stuttgart.de/bif>

Tel.: 0711 649 4550

E-Mail: [bif@fhf-stuttgart.de](mailto:bif@fhf-stuttgart.de)

Stand: 25.03.2026



**pro familia Beratungsstelle Stuttgart**

<https://www.profamilia.de/angebote-vor-ort/baden-wuerttemberg/stuttgart>

Tel.: 0711 656 790 6

Fax: 0711 656 790 80

E-Mail: stuttgart@profamilia.de

**Psychologische Beratungsstelle beim Caritasverband e.V.**

Beratung bei Krisen, Konflikten, sozialen Problemen (auch in Italienisch, Kroatisch, Bosnisch, Serbisch)

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

Tel.: 0711 601 703 0

E-Mail: beratung@caritas-stuttgart.de

**Telefonseelsorge**

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

Tel.: 0800 111 0 111

**Krisen- und Notfalldienst Stuttgart**

<https://www.eva-stuttgart.de/unsere-angebote/angebot/krisen-und-notfalldienst>

Tel.: 0180 511 0 444 (kostenpflichtig: 14 Ct/Min)

E-Mail: knd@eva-stuttgart.de

**Weißer Ring – Verein zur Unterstützung von Kriminalitätsoptionen**

<https://stuttgart-baden-wuerttemberg.weisser-ring.de/>

Tel.: 116 006

E-Mail: stuttgart@mail.weisser-ring.de

**Polizei – Notruf**

<https://ppstuttgart.polizei-bw.de/>

Tel.: 110

**Gleichstellung in Baden-Württemberg**

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/bw-gestalten/gerechtes-baden-wuerttemberg/gleichstellung>

**Deutsches Institut für Menschenrechte – Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

**Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg**

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg>