

LEITFADEN

SEXUELLE BELÄSTIGUNG
DISKRIMINIERUNG
MOBBING



Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist eine spezielle Form der Belästigung und eine sexualisierte Form von Diskriminierung. Sie umfasst jedes einseitige und unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug, das die betroffene Person in ihrer Würde verletzt. Durch sexuelle Belästigung kann ein Umfeld geschaffen werden, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist. Betroffene Personen empfinden das Verhalten als respektlos und grenzüberschreitend.

Zum Beispiel:

- **Witze oder Bemerkungen mit sexuellem Inhalt**
- **Zeigen, Verteilen oder sichtbarem Anbringen von pornographischen Darstellungen**
- **Sexuell gefärbte Gesten oder Verhaltensweisen**
- **(Digitale) Inhalte, z. B. Nachrichten oder Posts in sozialen Netzwerken mit sexuellen Anspielungen**
- **Herabwürdigender Sprachgebrauch, z. B. durch entwürdigende oder beleidigende Sprüche oder Behauptungen über die Person oder deren Körper ebenso wie Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen**
- **zudringliche Einladungen oder ähnliche Verhaltensweisen, die von der betroffenen Person als „Anmachen“ verstanden werden – Verfolgen, Nachstellen, wiederholtes Belästigen, Bedrohen oder Terrorisieren einer Person –, körperliche Nähe oder Übergriffe, auch sexuell anzügliche und peinliche Berührungen gegen den Willen einer Person**
- **Die Aufforderung zu oder Durchführung von nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen**
- **Diskriminierung aufgrund von Genderidentität oder sexueller Orientierung**

Entscheidend ist, wie die betroffene Person die jeweilige Handlung empfindet. Jeder Mensch hat eine individuelle Grenze, wann ein Verhalten eine Verletzung der Würde darstellt und wann nicht. Diese Grenze gilt es, bei allen zu respektieren. Nur weil eine Person auf einen sexistischen Kommentar positiv reagiert, heißt dies nicht, dass der Kommentar für alle anderen Personen „okay“ ist. Es handelt sich bei sexueller Belästigung nicht um einen auf Gegenseitigkeit beruhenden Flirt oder eine gewollte Kontaktabstimmung, sondern um die Ausübung von Macht und Kontrolle: Eine Person tut etwas mit sexuellem Bezug, ohne vorher das Einverständnis der anderen Person einzuholen oder obwohl die andere Person signalisiert hat, dass sie mit der Handlung nicht einverstanden ist.

Sexuelle Belästigung ist ein weitestgehend tabuisiertes und mit Scham behaftetes Thema. Betroffene Personen fühlen sich in ihrer Würde verletzt, gedemütigt und herabgesetzt, da sie wie ein passives Objekt behandelt wurden. Häufig kommt ein Gefühl der Ohnmacht hinzu, da die Situation nicht selbstbestimmt kontrolliert werden konnte. Belastend kann zudem das Gefühl sein, sich in der Situation nicht angemessen zur Wehr gesetzt zu haben. Auch können Betroffene Schuldgefühle haben: Für sexuelle Belästigung gibt es jedoch keine Rechtfertigung und Betroffene tragen keine Mitschuld.

Wer kann von sexueller Belästigung betroffen sein?

Sexuelle Belästigung betrifft mehrheitlich Frauen, aber auch Männer sowie Personen, die ihr Geschlecht in keiner dieser Kategorien verorten, können betroffen sein. Die Ausführenden sind meist Männer, aber Personen aller Geschlechter können sexuell belästigen. Belästigungen können zwischen Menschen verschiedener Hierarchieebenen stattfinden (z.B. zwischen Studierenden und Lehrenden oder Mitarbeitenden und Vorgesetzten), aber auch auf derselben Hierarchieebene (z.B. zwischen Studierenden). Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder unter Androhung persönlicher bzw. beruflicher Nachteile erfolgt.

Was versteht man unter Mobbing?

Der Begriff Mobbing leitet sich aus dem Englischen „to mob“ ab und bedeutet: **schikanieren, angreifen, bedrängen, anpöbeln.**

Von „normalen“ Konflikten und Streitereien unterscheidet sich Mobbing dadurch, dass es gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum mit der eindeutigen Absicht betrieben wird, auszugrenzen und einzuschüchtern.

Unter Mobbing versteht man Konflikte besonderer Art:

- Sie richten sich überwiegend gegen eine Person.
- Sie spielen sich regelmäßig über einen längeren Zeitraum ab.
- Im Mobbingkonflikt ist die betroffene Person auf Dauer deutlich unterlegen, er macht diese physisch und/oder psychisch krank und zerstört das Selbstwertgefühl.

Diskriminierung

Wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben wir an der Hochschule Offenburg folgendes Verständnis von Diskriminierung:

Diskriminierung ist die Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund verschiedener Merkmale. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden folgende Merkmale als schützenswert genannt:

- **Ethnische Herkunft**
- **Geschlecht**
- **Religion oder Weltanschauung**
(umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)
- **Behinderung**
- **Lebensalter**
- **sexuelle Geschlechtsidentität**

Für den Hochschulbereich werden noch folgende Merkmale als relevant berücksichtigt:

- **soziale Herkunft bzw. der soziale Status**
- **chronische Krankheiten**
- **Familienstatus**

Formen der Diskriminierung

Benachteiligungen können durch das Handeln einzelner Menschen, wie Lehrkräften oder Kommiliton*innen, entstehen, aber auch durch das Handeln oder dessen Unterlassen von Institutionen wie bspw. Hochschulen. Darüber hinaus können Benachteiligungen durch sprachliche und bildliche Darstellungen entstehen, wie zum Beispiel bei der Verwendung rassistischer oder sexistischer Begriffe. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis der Handlungen Dritter, nicht jedoch deren Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungsvorschriften etc.).

Die folgende Übersicht mit Beispielen soll zu einer bewussten Beschäftigung mit den Rahmenbedingungen an Hochschulen führen. Die Hochschule Offenburg ist ein Ort des Austauschs auf Augenhöhe, der dazu führen soll, dass junge Menschen sich persönlich weiterentwickeln können, aber auch, um verantwortungsvolle Rollen und Tätigkeiten in Gesellschaft, Wirtschaft und Industrie auszuüben. Um dies zu erreichen, soll alles unternommen werden, um unangenehme und nicht förderliche Situationen der Benachteiligung zu vermeiden.

Unmittelbare Diskriminierungen

Unmittelbar sind Benachteiligungen, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung an die schützenswerten Merkmale geknüpft ist. Beispiele:

- **Regelmäßige rassistische Bemerkungen einer Lehrperson führen dazu, dass Studierende eingeschüchtert sind und sich nicht mehr am Unterricht beteiligen.**
- **Aufgrund einer chronischen Erkrankung erhält ein Studierender keinen Praktikumsplatz.**
- **Einer muslimischen Studierenden wird das Tragen eines Kopftuchs verboten.**
- **Mitglieder einer Berufungskommission zweifeln daran, dass eine Bewerberin auf eine Professur wegen ihrer schulpflichtigen Kinder die Tätigkeit ausüben kann. Die Stelle erhält ein männlicher Bewerber.**

Mittelbare Diskriminierungen

Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligungen für bestimmte Gruppen aus.

- **Eine Studentin bittet um einen späteren Prüfungstermin, da sie derzeit noch stillt. Dies wird ihr jedoch verweigert.**
- **Ein jüdischer Student kann wegen seiner Religion nicht die Samstagsklausuren mit-schreiben. Ein Alternativtermin wird ihm nicht angeboten.**
- **Studierende mit Kindern können aufgrund deren Erkrankung nicht an einem Pflicht-praktikum teilnehmen. Dies wird nicht als Entschuldigungsgrund akzeptiert.**

Im folgenden Abschnitt und der „Richtlinie zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas“ erfahren Sie, was Sie tun können, wenn Sie selbst benachteiligt werden oder wenn Sie mitbekommen, dass andere Personen benachteiligt werden.

Was tun, wenn Sie sich sexuell belästigt, diskriminiert oder „gemobbt“ fühlen

Lassen Sie sich auf keinen Fall einschüchtern und sprechen Sie „Belästigende“ umgehend auf ihr inakzeptables Verhalten an.

Sagen Sie unmissverständlich, dass die Person sofort damit aufhören soll und machen Sie darauf aufmerksam, dass das Verhalten strafbar ist und die Person damit gegen die Hochschulkultur verstößt.

Bestehen Sie auf einer Entschuldigung und dem Versprechen, Sie nicht wieder zu belästigen. Nur so stellen Sie sicher, dass Ihre Botschaft angekommen ist.

Falls sich die Belästigung fortsetzt, wenden Sie sich bitte an eine Person Ihres Vertrauens aus der Hochschule. Dies können die Beauftragten für Fragen sexueller Belästigung oder Antidiskriminierung, der Asta, das Rektorat oder der Personalrat sein. In einem vertraulichen Gespräch wird dann das weitere Vorgehen besprochen.

Wenn Sie Zeugin oder Zeuge von sexueller Belästigung werden, dokumentieren Sie das Gehörte bzw. das Gesehene und verwahren die Dokumente. Unterscheiden Sie dabei zwischen Ihren Beobachtungen, Berichten Dritter, Vermutungen und Interpretationen.

Sprechen Sie bitte direkt mit der von der Belästigung betroffenen Person und machen Sie sie auf die Beratungsangebote der Hochschule aufmerksam, die dann wiederum geeignete Maßnahmen gegen die belästigende Person vornehmen kann, natürlich immer im Einverständnis mit den Betroffenen.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten aller Mitglieder der Hochschule sowie eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebs dar und sind rechtswidrig. In der folgenden Richtlinie werden Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten hierzu festgelegt.

Hochschule Offenburg University of Applied Sciences

Richtlinie zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des guten Arbeits- und Studienklimas sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien Offenburg vom 24. April 2015. Der Senat der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien Offenburg hat in seiner Sitzung am 22. April 2015 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

Präambel

Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien Offenburg hat es sich zum Ziel gesetzt, die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gute Arbeits- und Studienklima zu fördern und ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu schützen. Vor diesem Hintergrund und in diesem Rahmen wurde die vorliegende Richtlinie erarbeitet, die betroffenen Hochschulmitgliedern und -angehörigen (im Folgenden insgesamt Hochschulmitglieder genannt) Verhaltensregeln, Verantwortung und gebotene Maßnahmen aufzeigt. Weitergehende Rechte der betroffenen Personen, insbesondere die Bestimmungen des AGG, bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt.

§1 Grundsätze

(1) Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien Offenburg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Hochschulmitglieder auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung.

(2) Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre.

(3) Sie trägt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder jederzeit respektiert und gewahrt werden und eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung, Anerkennung und Offenheit gepflegt wird.

(4) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing stellen eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten und eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen sowie mitgliedschaftlichen Rechten aller Mitglieder der Hochschule sowie eine erhebliche Störung des Hochschulbetriebs dar.

(5) Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsfreude und -fähigkeit, sondern darüber hinaus auch die Gesundheit der oder des Betroffenen schädigen kann.

(6) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing sind rechtswidrig. Alle Hochschulmitglieder treten diesen Verhaltensweisen engagiert entgegen. In dieser Richtlinie werden Grundsätze, Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten hierzu festgelegt.

(7) Alle Mitglieder, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, präventiv darauf hinzuwirken, dass jede Art sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing unterbleibt beziehungsweise, sofern sie davon Kenntnis erlangen, dass dies abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

(8) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

§2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere sind auch Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an diese gebunden sind und vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden.

§3 Begriffsbestimmungen

(1) **Sexuelle Belästigung** ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von der betroffenen Person unerwünscht ist, und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu gehören:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Insbesondere liegt eine sexuelle Belästigung auch bei folgenden Sachverhalten vor:
- entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Aufforderung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.

(2) **Diskriminierung** ist die ungerechtfertigte Benachteiligung eines Menschen, insbesondere seine Herabsetzung durch herabwürdigende Bemerkungen, Witze oder Handlungen, aufgrund der ethnischen und/oder sozialen Herkunft, der Hautfarbe, der Abstammung, einer dauerhaften oder temporären Behinderung, des Geschlechts, der religiösen oder weltanschaulichen Orientierung, der politischen Gesinnung, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters.

(3) **Der Begriff „Mobbing“** beschreibt negative kommunikative Handlungen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind. Dies können z. B. sein das Verleumden von Hochschulmitgliedern und deren Angehörigen, das Verbreiten von Gerüchten, absichtliches Zurückhalten notwendiger Informationen oder Desinformation, Drohung und Erniedrigung, Beschimpfung, verletzendes Verhalten, Hohn und Aggressivität, unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen oder Kollegen, Kommilitoninnen oder Kommilitonen oder Lehrpersonen.

§4 Beschwerderecht der betroffenen Person

(1) Eine von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffene Person muss dies nicht hinnehmen. Sie hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt fühlt. Es ist sichergestellt, dass der betroffenen Person seitens der Hochschule keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

(2) Zuständige Stellen in diesem Sinne sind:

- die Mitglieder des Rektorats
- die Dekaninnen und Dekane
- Vorgesetzte
- die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- die Ansprechperson für Antidiskriminierung
- die oder der Gleichstellungsbeauftragte
- die Beauftragte für Chancengleichheit
- der Personalrat

Werden andere Hochschulmitglieder oder -angehörige angesprochen, kontaktieren sie im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine zuständige Stelle nach Satz 1.

(3) Die angerufenen Stellen haben die Betroffenen zeitnah, möglichst innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob Vorwürfe, Beschwerden und Verdachtsmomente belastbar und weiterzuverfolgen sind. Für Beschuldigte gilt bis zur abschließenden Klärung der Vorwürfe die Unschuldsvermutung. Bei festgestellter sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung der Rechtsverletzungen zu unterbinden. Beauftragte (z. B. die Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, die Ansprechpersonen für Antidiskriminierung, die oder der Gleichstellungsbeauftragte, die Chancengleichheitsbeauftragte oder die oder der Behindertenbeauftragte) oder Stabsstellen der Hochschule können im Einvernehmen mit der betroffenen Person frühzeitig eingeschaltet werden.

(4) Das Recht der betroffenen Person auf Vertraulichkeit bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs nach § 5 Abs. 1 erster Spiegelstrich gewahrt.

(5) Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht betroffen und nicht am Verfahren beteiligt sind. Die angerufenen Stellen sollen darauf hinwirken, dass die Betroffenen einer Beteiligung des Rektorats sowie dessen Rechtsberatung und, soweit Beschäftigte betroffen sind, der Personalabteilung, sowie einer Verwendung von Informationen in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zustimmen, soweit die Umstände des Einzelfalls dies erforderlich scheinen lassen.

§5 Maßnahmen der Hochschule

(1) Erhält eine zuständige Stelle im Sinne des § 4 Abs. 2 Kenntnis von dem Verdacht einer sexuellen Belästigung, einer Diskriminierung oder von Mobbing, kann sie im Einvernehmen mit der betroffenen Person folgende Maßnahmen ergreifen:

- **Beratungsgespräch** zwischen einer Person der zuständigen Stelle und der betroffenen Person
- **persönliches Gespräch** der betroffenen Person mit derjenigen Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, im Beisein einer Person der zuständigen Stelle.

Oder ein persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten der betroffenen Person oder einer Person der zuständigen Stelle mit derjenigen Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, unter Bezugnahme auf den Vorfall.

(2) Bei nachgewiesener sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing hat die Hochschule die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen zu ergreifen. Die Zuständigkeit für die Einleitung von Maßnahmen liegt beim Rektorat; es kann diese Zuständigkeit allgemein oder im Einzelfall bezogen auf andere Stellen delegieren. Diese Maßnahmen können arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung. Darüber hinaus können auch hochschulrechtliche Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein:

- **Ausschluss von einer Lehrveranstaltung**
- **Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen**
- **Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung**
- **Hausverbot**
- **Exmatrikulation** unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der jeweils gültigen Fassung. Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

(3) Unabhängig von den in Abs. 2 genannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden von Vorfällen im Einzelfall geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind.

§6 Prävention

Die Hochschule hat die Verpflichtung, ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeits- und Studienplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen, insbesondere

- **Fortbildungsangebote zu machen,**
- **über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen in geeigneter Weise zu informieren,**
- **alle Hochschulmitglieder in angemessener Weise zu sensibilisieren,**
- **in einem Jahresgespräch** mit der Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, die Ansprechperson für Antidiskriminierung, und der/dem Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit anonymisiert die aufgetretenen Fälle zu besprechen und eine Optimierung der Präventionsmaßnahmen zu erörtern.

§7 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

IMPRESSUM

Herausgeber: Prof. Dr. Stephan Trahasch
Rektor der Hochschule Offenburg
Badstr. 24
77652 Offenburg

Konzept und Text: Prof. Sabine Hirtes

**Ansprechpartner*innen für Fragen
im Zusammenhang mit sexueller Belästigung** Prof. Sabine Hirtes | sabine.hirtes@hs-offenburg.de
Prof. Günther Waibel | guenther.waibel@hs-offenburg.de
Annebeth Demaeght | annebeth.demaeght@hs-offenburg.de

Ansprechpartner*in für Antidiskriminierung Michael Canz | michael.canz@hs-offenburg.de
Linda Kunath-Ünver | linda.kunath-uenver@hs-offenburg.de

**Beauftragte für Chancengleichheit
(für die nicht-wissenschaftlichen Angestellten)** Lydia Schindler und Renata Eisenmann
chancengleichheit@hs-offenburg.de

**Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
(für die wissenschaftlichen Angestellten)** Prof. Evgenia Sikorski | gleichstellungsbuero@hs-offenburg.de

Ansprechpartner*in im AStA asta-beratung@hs-offenburg.de

Personalrat personalrat@hs-offenburg.de

**Ansprechpartner*in
der Schwerbehindertenvertretung** Sabine Heuberger | sabine.heuberger@hs-offenburg.de
Christian Obermann | christian.obermann@hs-offenburg.de

Gestaltung und Redaktion: Gleichstellungsbüro Hochschule Offenburg
Stand: Februar 2022

LEITFADEN

SEXUELLE BELÄSTIGUNG
DISKRIMINIERUNG
MOBBING

