



Katholische Hochschule
für Sozialwesen Berlin

PRÄVENTIONS- UND SCHUTZVORSCHRIFTEN DER KHSB

Februar 2024

Präventions- und Schutzvorschriften der KHSB

Regelungen der KHSB bei Vorfällen sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und
diversitätsbedingten Diskriminierungen

Februar 2024

PRÄVENTIONS- UND SCHUTZVORSCHRIFTEN DER KHSB

Regelungen der KHSB bei Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und diversitätsbedingten Diskriminierungen

Die Broschüre richtet sich an alle (neuen) Mitarbeiter*innen und Lehrenden sowie ggf. Kooperationspartner*innen und Dienstleistungsunternehmen der Katholischen Hochschule für Berlin (KHSB) und fasst die folgenden drei Konzepte bzw. Ordnungen zusammen:

1. Institutionelles Präventions- und Schutzkonzept gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB vom Juli 2023
2. Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB; Mitteilungsblatt Nr. 2-2023)
3. Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB; Mitteilungsblatt Nr. 18-2023)

Die vorliegende Broschüre soll dazu beitragen, dass diese zentralen Ordnungen von allen Personen, die in und mit der KHSB zusammenarbeiten, wahrgenommen und angewendet werden können. Die Regelungen gelten für alle Mitglieder der Hochschule, auch wenn sie arbeits- und dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind, sowie für Dritte, die mit der Hochschule in persönlicher oder geschäftlicher Beziehung stehen. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind an der Hochschule und im dienstlichen Umgang außerhalb der Hochschule verboten. Ferner darf keine Person aufgrund der geschlechtlichen Identität oder geschlechtlichen Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der zugeschriebenen oder tatsächlichen Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des körperlichen Erscheinungsbildes sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status benachteiligt werden. Alle Mitglieder der Hochschule, alle Teilnehmer*innen von Veranstaltungen an und in Verantwortung der KHSB sowie Kooperationspartner*innen und Gäste sind aufgefordert, sich aktiv gegen jedwede Art von Diskriminierung und Benachteiligung einzusetzen. Die KHSB steht als Studien- und Arbeitsort für einen respektvollen Umgang miteinander und

sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und ein gleichberechtigtes diskriminierungsfreies Zusammenleben aller zu fördern und unterstützt Maßnahmen, die ein dafür gutes diversitätssensibles Arbeits- und Lernklima schaffen und erhalten. Die KHSB fördert eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur, die die Rechte und die Würde aller Menschen achtet.

Die Bekanntmachung der geltenden Antidiskriminierungsregelungen ist Teil der präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung. Die Broschüre beinhaltet überdies die Verfahrenswege bei Vorfällen mit Bezug zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie bei anderen Diskriminierungen und Benachteiligungen gemäß der USDB-KHSB. Die Hochschule erachtet es in allen Bereichen – Studium und Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung – für dringend geboten, dass alle Mitglieder der Hochschule und alle Personen, die im Kontext der Hochschule unterwegs sind, für ein diskriminierungsfreies Verhalten sensibilisiert werden. Personen, die an der Hochschule Diskriminierung erfahren, erhalten Unterstützung und ihnen wird ein Anspruch auf spezifische Beratung und Beschwerde gewährleistet.

Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Johanna Warth (frauenbeauftragte@khsb-berlin.de) sowie die Mitarbeiterin im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie, Madeline Rieger (diversitaet@khsb-berlin.de) zur Verfügung.

Die Hochschulleitung ermuntert alle Mitglieder der Hochschule dazu, von ihren Rechten nach den Ordnungen Gebrauch zu machen und steht für Rückfragen jederzeit gern zur Verfügung.

Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber
Präsidentin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – Präventions- und Schutzvorschriften der KHSB	4	§ 10 – Vertrauensrat	35
Institutionelles Präventions- und Schutzkonzept gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB	8	§ 11 – Berichtswesen	36
Präambel	8	§ 12 – Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften	37
Zielsetzung des Institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes der KHSB	10	§ 13 – Bekanntgabe der Ordnung	37
Anwendungsbereich	11	§ 14 – In-Kraft-Treten	37
Begriffsbestimmungen	11	Flowchart – Übersicht	
Präventions- und Schutzmaßnahmen	12	Verfahren nach der Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB (SBDGO-KHSB)	38
1. Personalarbeit	13	Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB)	40
2. Studium und Lehre	15	Präambel	40
3. Forschung	17	§ 1 – Ziele	41
4. Enttabuisierung und proaktive Öffentlichkeitsarbeit	18	§ 2 – Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich	42
5. Gebäude- und Anlagenmanagement	19	§ 3 – Begriffsbestimmungen	42
6. Beschwerdewege/Vorgehen im Verdachtsfall	19	§ 4 – Allgemeines Verbot	44
7. Qualitätsmanagement	19	§ 5 – Sensibilisierung und Prävention	44
Gemeinsame Erklärung	19	§ 6 – Ansprechpersonen, Beauftragte und weitere Stellen, Beratungsangebote	46
Anlage-1		§ 7 – Beratung, nicht förmliches Verfahren und Beschwerderecht	47
Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	20	§ 8 – Förmliches Beschwerdeverfahren und Beschwerdestelle	49
Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB)	24	§ 9 – Maßnahmen und Sanktionen	51
Präambel	24	§ 10 – Gemeinsame Beschwerdestelle	53
§ 1 – Ziel der Ordnung	24	§ 11 – Anonymisierte Auswertung	54
§ 2 – Anwendungsbereich	25	§ 12 – Berichtswesen	54
§ 3 – Begriffliche Bestimmung und Formen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	26	§ 13 – Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften	54
§ 4 – Verbot von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	27	§ 14 – Bekanntgabe der Ordnung	54
§ 5 – Präventive Maßnahmen	28	§ 15 – In-Kraft-Treten	55
§ 6 – Beratungsangebote	29	Flowchart – Übersicht	
§ 7 – Beschwerderecht, Meldepflicht und Anlaufstelle	30	Verfahren nach der Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der KHSB (USDB-KHSB)	56
§ 8 – Beschwerdeverfahren	31	Anlag-2	
§ 9 – Maßnahmen und Sanktionen	34	Übersicht Ansprechpersonen bei Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	58

Institutionelles Präventions- und Schutzkonzept gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB

Präambel

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und ein gleichberechtigtes diskriminierungsfreies Zusammenleben aller Geschlechter zu fördern und unterstützt Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeits- und Lernklima schaffen und erhalten. Sie ermutigt zu einer offenen Debatte, und fördert Initiativen zur Bekämpfung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB.

Die KHSB duldet keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind an der Hochschule und im dienstlichen Umgang außerhalb der Hochschule verboten.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass derartige Verhalten nicht akzeptiert wird. Alle Mitglieder, an der KHSB Tätige und Gäste sind aufgefordert, sich aktiv gegen jedwede Art der sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt einzusetzen.

Das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept reagiert darauf, dass sich in Hochschulen als soziale Räume gesellschaftliche Problemlagen und Normierungen widerspiegeln und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auch den Hochschulkontext betreffen: Mitglieder der Hochschule, Gäste, externe Dienstleister*innen. Als kirchliche Hochschule für Sozialwesen wissen wir um das Gefährdungspotential von Organisationen generell, das auch den Strukturen und der Kultur

von Hochschulen inhärent ist. Das vorliegende Präventions- und Schutzkonzept dient dazu, diesen strukturell bedingten Möglichkeiten vorzubeugen.

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Im Studienverlauf sind sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt reale Risiken. „Hochschulen sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs“¹. Diese manifestieren sich insbesondere in den spezifischen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen Studierender hinsichtlich der Erreichung ihrer Studienziele sowie der Abhängigkeit wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen aufgrund der Verknüpfung von i. d. R. befristeten Anstellungsverhältnissen mit der Abhängigkeit von Vorgesetzten/Lehrenden hinsichtlich der Erreichung von Qualifikationszielen und der eigenen Weiterbeschäftigung. Aber auch die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt durch Mitstudierende kann betroffene Studierende erheblich belasten und sie zu exkludierend wirkendem Vermeidungsverhalten bringen (z.B. Versäumnis von Vorlesungen, Verzicht auf Veranstaltungsbesuche bis hin zum Abbruch des Studiums).

¹ HRK: *Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. HRK. Mitgliederversammlung vom 24.04.2018.*

(2) Die KHSB als Katholische Hochschule

Als katholische Hochschule ist die KHSB Teil einer Institution, in der Menschen Opfer sexualisierter Gewalt, des Missbrauchs sakralisierter Macht, der Vertuschung von Taten und des Schutzes von Täter*innen als extremer Auswüchse kirchlicher Machtstrukturen wurden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

(3) Die KHSB als Hochschule für Sozialwesen

In einer Bildungsinstitution, die sozialprofessionelle Fachkräfte für vielfältige soziale und pädagogische Handlungsfelder aus- und weiterbildet, bekommt die Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in sozialen Organisationen eine weitere Dringlichkeit. Die Notwendigkeit der Aufdeckung und Thematisierung sexualisierter Übergriffe wie die Unfähigkeit von Institutionen, diese zu erkennen, zu beenden und aufzuarbeiten, zwingt zu einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Gewaltausübung durch Fachkräfte in sozial-professionellen Arbeitsfeldern und zur Beantwortung der Frage nach dem eigenen Beitrag zur Ermöglichung und Hervorbringung gewaltförmiger Praxen.

Zielsetzung des Institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes der KHSB

Vor diesem Hintergrund zielt das vorliegende Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept darauf,

1. ein Grundklima an der Hochschule als Lehr-, Studien- Forschungs- und Arbeitsort zu befördern, in dem sich ihre Mitglieder frei von Grenzüberschreitung, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Einschränkungen und Angst bewegen und entwickeln können,
2. die in der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung, Amtsblatt Erzbistum Berlin 2/2022), den „Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ (Amtsblatt Erzbistum Berlin 2/2022), der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst –Interventionsordnung“ (Amtsblatt Erzbistum

Berlin 06/2022) sowie der Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB (SBDGO, Mitteilungsblatt Nr. 02-2023) festgelegten Regelungen mit Blick auf die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin zu konkretisieren,

3. bereits bestehende Hilfsstrukturen und Richtlinien zum Schutz der Mitglieder und Gäste der KHSB zu bündeln,
4. Verfahrenswege transparent und nachvollziehbar darzustellen und so Möglichkeiten der institutionellen Tabuisierung oder Vertuschung entgegenzuwirken sowie
5. die Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext zu fördern.

Anwendungsbereich

Das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept gilt für alle Mitglieder der Hochschule gemäß § 27 Verfassung/KHSB sowie für andere an der Hochschule tätigen Personen, Stipendiat*innen, Honorarkräfte, Gast- und Nebenhörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen, Teilnehmer*innen an von der KHSB verantworteten Forschungsaktivitäten, Tagungsteilnehmer*innen externer Veranstalter, Bewerber*innen, Gäste und Dienstleister*innen.

Begriffsbestimmungen

Mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind alle geschlechtsbezogenen, sexuell bestimmten Verhaltens- und Handlungsweisen gemeint, die von den betroffenen Personen nicht erwünscht sind und in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale als beleidigend, abwertend oder demütigend erlebt werden oder die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen, das die Würde der betreffenden Person verletzt. Diese Verhaltensweisen können verschiedenste Formen haben und auf vielfältige Art und Weise ausgeübt werden: verbal, nonverbal, digital und durch tätliche Übergriffe. Dazu gehören beispielsweise vulgäre Kommentare im Seminarraum, ungewollter Körperkontakt in Seminarsituationen, Hatespeech in sozialen Medien und Übergriffe auf Hochschulpartys sowie geschlechtsbezogene digitale Gewalt. Der Begriff „sexualisiert“ verweist dabei darauf, dass es sich bei den gemeinten Handlungs- und Verhaltensweisen nicht um Sexualität handelt, sondern dass die sexualisierte

Komponente hierbei ein Mittel darstellt, mit dem Machtverhältnisse ausgedrückt und ausgelebt werden. Mit Blick auf Kinder bspw. im Kontext der Kleinkindbetreuung gilt, dass aufgrund der fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung jede sexuelle Handlung eine Form von sexuellem Missbrauch darstellt (§ 176 StGB). Bei minderjährigen Studierenden sind sexuelle Handlungen bei einer Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses auch dann strafbar, wenn die Initiative von der oder dem minderjährigen Studierenden ausgehen sollte (vgl. § 174 StGB).

Präventions- und Schutzmaßnahmen

Die KHSB verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, um insbesondere sexualisierte Belästigung, Diskriminierungen und Gewalt zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept ergänzt die vorhandenen Regelungen der Hochschule² insbesondere die „Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin“ (SBDGO, Mitteilungsblatt Nr. 02-2023). In dieser Ordnung sind das Beratungs- und Beschwerdeverfahren, das Vorgehen bei Verdacht sowie strukturelle Maßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und

² Die KHSB hat sich in den letzten Jahren immer wieder mit Fragen der Belästigung, Diskriminierung und dem Schutz vor (sexualisierter) Gewalt auseinandergesetzt und in Folge dessen folgende Ordnungen, Richtlinien und Handreichungen veröffentlicht:

- *Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB, Mitteilungsblatt Nr. 02-2023)*
- *Gleichstellungskonzept der KHSB aus dem Jahr 2022 (https://www.khsb-berlin.de/de/system/files/khsb_gleichstellungskonzept_2022_webversion.pdf)*
- *Schutzerklärung: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – KHSB*
- *Gemeinsam gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt - Informationen für Mitarbeiter*innen und Student*innen der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (01/2021, https://www.khsb-berlin.de/sites/default/files/gemeinsam_gegen_sexualisierte_diskriminierung_und_gewalt_info_khsb_0.pdf)*
- *Prävention von sexualisierter Gewalt – Schutzmaßnahmen für die selbstorganisierte Kleinkindbetreuung in der KHSB*
- *Regelung zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der KHSB – Handreichung zur Umsetzung der Hinweise zur gendergerechten Sprachweise (https://www.khsb-berlin.de/en/system/files/hinweise_gendergerechte_sprachweise.pdf)*

Gewalt verbindlich festgelegt. Zentrale Ansprechpartnerin sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Vertrauensrat. Die KHSB nutzt Möglichkeiten der Personal- und Organisationsentwicklung als Instrument zur Umsetzung der Ziele dieses Institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes. Sie verpflichtet sich zur kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung präventiver und struktureller Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

1. Personalarbeit

Personalarbeit in der KHSB zielt darauf, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Grundlage dafür ist, dass Entscheidungsprozesse transparent und für jede*n nachvollziehbar ablaufen. Transparenz ist eine entscheidende Bedingung dafür, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt jeglicher Art vorzubeugen und möglichst zu verhindern. Die KHSB erwartet von ihren Mitarbeiter*innen, insbesondere jenen mit Personalverantwortung und von Lehrenden, Sensibilität gegenüber dem Problemfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten. Die KHSB nutzt die vorhandenen Möglichkeiten der Regelkommunikation als Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Regelungen. Sie fördert die dafür notwendige innere Haltung der beteiligten Personen, die auf allen Ebenen entwickelt und gestärkt werden soll.

In **Mitarbeiter*innengesprächen** (vgl. Qualitätshandbuch) und **Dienstberatungen**, den Treffen mit Supervisor*innen sowie der Regelkommunikation zwischen Präsidium und Verantwortlichen der Institute der KHSB bzw. den Leitungen der von der KHSB verantworteten Forschungsprojekte werden Fragen und Hinweise zur Prävention vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt thematisiert.

In **Bewerbungsverfahren** sprechen die Verantwortlichen das Thema Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Mitarbeit an der KHSB proaktiv an. Die Vorlage und Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzerklärung sowie der Hinweis auf verpflichtende Schulung sind obligatorischer Bestandteil von Einstellungsverfahren.

In allen Einstellungsverfahren werden schriftliche Informationen der Hochschule zu Standards sowie die Verfahrensregeln zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ausgehändigt.

Mit den Arbeitsverträgen werden das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept sowie die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB (SBDGO/KHSB) ausgehändigt.

Im *Mentoring für neu berufene Professor*innen* sowie für *Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen* wird das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept vorgestellt und erläutert.

Im Merkblatt zum Mentoring für neue hauptamtliche Lehrende ist ein Hinweis auf das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept sowie der Thematisierung des Anliegens einer diskriminierungs- und gewaltfreien Hochschule aufgeführt.

Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist eine Grundlage für das berufliche Handeln in der Hochschule. Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und hauptamtlich Lehrende sowie Lehrbeauftragte und Supervisor*innen sind verpflichtet, an einer entsprechenden *Schulung* teilzunehmen und diese alle fünf Jahre aufzufrischen.³ Die KHSB informiert die Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und hauptamtlich Lehrenden sowie Lehrbeauftragte und Supervisor*innen über diesbezügliche *Weiterbildungsangebote* und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an. Das Controlling obliegt der Personalverwaltung. In der Richtlinie zur Vergabe und Vergütung von Lehraufträgen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (RL-Lehraufträge-KHSB) wird auf die Notwendigkeit einer Schulung hingewiesen⁴.

Darüber hinaus fördert die Hochschule die *Teilnahme an Sensibilisierungstrainings* insbesondere für Mitglieder von Kommissionen, Beauftragte, Mitarbeiter*innen mit Beratungsaufgaben und Personalverantwortliche, sowie Teambuildingworkshops zur Weiterentwicklung notwendiger sozialer Kompetenzen.

³ Vgl. *Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 02/2022“ § 8.8.* [https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Ausfuhrungsbestimmungen_Praevention.pdf]

⁴ *Richtlinie zur Vergabe und Vergütung von Lehraufträgen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (RL-Lehraufträge-KHSB).*

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten sind verpflichtet, ein *erweitertes polizeiliches Führungszeugnis* vorzulegen. In den Personalunterlagen wird das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses, der Umstand der Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (vgl. Auflistung in § 72a SGB VIII) enthält. Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten werden von der Hochschule erstattet. In Abständen von fünf Jahren müssen die erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse erneuert vorgelegt werden. Das Controlling obliegt der Personalverwaltung.

Alle Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten sind verpflichtet, die Schutzzerklärung – *Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* – (KHSB) von Organisation und Mitarbeiter*innen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gemäß § 6 der Präventionsordnung zu unterzeichnen. In der Richtlinie zur Vergabe und Vergütung von Lehraufträgen wird auf diese Notwendigkeit hingewiesen. Das Controlling obliegt der Personalverwaltung für die Mitarbeiter*innen sowie der Studienorganisation für die Lehrbeauftragten.

Die Mitglieder der Hochschule verpflichten sich auf einen hochschulischen *Verhaltenskodex*, in dem verbindlich für alle Mitglieder geltende grundlegende Verhaltensregeln formuliert werden.⁵

Die *Mitglieder des Vertrauensrates* (§ 10 SBDGO/KHSB) sollen sich fachlich weiterbilden. Sie können für ihre Beratungsaufgabe an einer dafür qualifizierenden Fortbildung teilnehmen. Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen durch Freistellung von der Arbeitsleistung und Finanzierung durch die Hochschule angemessen unterstützt.

2. Studium und Lehre

In den Feldern von Sozialer Arbeit, Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege vollzieht sich eine berufliche Tätigkeit i. d. R. in Beziehungen zwischen Menschen, die durch das Spannungsverhältnis von Macht und Abhängigkeit sowie Nähe und

⁵ *In § 3a Abs. 6 DVO (2023) ist neu geregelt, dass der Dienstgeber eine Dienstvereinbarung oder Dienstanweisung zum Verhaltenskodex abzuschließen hat; Vgl. darüber hinaus: Präventionsordnung des Erzbistums Berlin 2/2022, § 7 Verhaltenskodex.* [https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-02_Amtsblatt_Anlage_Praeventionsordnung.pdf]

Distanz gekennzeichnet sind. In Lehre und Studium werden deshalb die Gefahren geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt herausgearbeitet und die darauf bezogene besondere Verantwortung von sozialprofessionellen Fachkräften betont. Fragen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden sowohl hinsichtlich ihrer theoretischen Analyse als auch methodischer Konsequenzen im Rahmen des akademischen Studiums thematisiert und in verschiedenen Lehrveranstaltungen in ihrer intersektionalen Verwobenheit thematisiert.

Studium und Lehre an der KHSB werden in einem wertschätzenden persönlichen Umgang miteinander durchgeführt, in dem die Mitglieder und Gäste der Hochschule in Studium und Lehre, Forschung, Weiterbildung und Verwaltung Respekt und Anerkennung erfahren. Die Hochschule nutzt die sich im Studienverlauf ergebenden Kommunikations- und Informationsgelegenheiten, um der Tabuisierung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken. Sie unterstützt die Auseinandersetzung und Klärung von Konflikten zwischen Hochschulmitgliedern, die sich im Hochschulalltag ergeben.

Neben dieser grundlegenden Perspektive werden folgende Informations- und Lehrformate genutzt, um auf das grundlegende Selbstverständnis der Hochschule hinzuweisen:

1. In den **Einführungsveranstaltungen für Studierende** zu Beginn des Studiums an der KHSB wird darauf hingewiesen, dass die Hochschule keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt duldet.
2. In den **Lehrveranstaltungen „Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Organisationen“** werden unterschiedliche Ausprägungen sexualisierter Gewalt, Strategien von Täter*innen, die Psychodynamiken der Betroffenen sowie die Dynamiken in Institutionen und begünstigende institutionellen Strukturen in den Blick genommen. Die Auseinandersetzung mit institutioneller Prävention zeigt Möglichkeiten auf, wie Einrichtungen das Risiko von sexualisierter Gewalt nachhaltig reduzieren können.
3. Im Praxisvorbereitungsseminar sowie in den das **integrierte Praxissemester** begleitenden Lehrveranstaltungen und der begleitenden Supervision werden Studierende ermutigt, uneindeutige und grenzverletzende Verhaltensweisen zu thematisieren.

Studierende im Praxisstudium werden im praxisvorbereitenden Semester geschult und erfüllen damit die Voraussetzung gemäß § 10 der Präventionsordnung des Erzbistums Berlin. Sie werden darüber informiert, dass für eine Praxistätigkeit in einem Feld der Kinder- und Jugendhilfe der Träger der

Praxisstelle nach § 72a SGB VIII ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anzufordern hat.

Den Praxisstudierenden wird in ihrer Praxisstelle die jeweilige Ansprechperson genannt, die in einem Verdachtsfall oder einem Vorfall sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von dem*der Studierenden im Praxissemester angesprochen und informiert werden kann. Entsprechende Hinweise sind in der „Handreichung für die Praxisanleitung von Studierenden im Praktischen Studiensemester“ verankert.

Werden Studierende im Praxissemester Zeug*in eines Verdachtsfalls oder selbst von einem Vorfall sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffen und greift der einrichtungs- oder trägerinterne Schutz oder das einrichtungs- oder trägerinterne Verfahren nicht, sind die*den Lehrende*n im Praxisbegleitseminar und die Leitung des Praxisreferates zu informieren. Betroffene Studierende können sich darüber hinaus an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und/oder eine Person des Vertrauensrates wenden.

4. Die KHSB stellt Studierenden für die **selbstorganisierte Kleinkindbetreuung** an der KHSB nach Bedarf zwei Räume – einen Stillraum und einen Spielraum – zur eigenverantwortlichen Nutzung für die selbstorganisierte Betreuung von Kleinkindern zur Verfügung. Zum Schutz der betreuten Kleinkinder vor sexualisierter Gewalt treffen Hochschule und Studierende eine Nutzungsvereinbarung „Schutzmaßnahmen Kleinkindbetreuung KHSB“.

3. Forschung

Die Hochschule initiiert und verantwortet Forschungsprojekte auf unterschiedlichen Ebenen (Lehrforschung unter Beteiligung von Studierenden, Forschungsprojekte von Lehrenden sowie in den Instituten der Hochschule und in hochschulübergreifenden Forschungsverbänden) und ist damit für den Schutz der Beteiligten (mit)verantwortlich. Grundlegend bedeutsam ist eine eindeutig unmissverständliche Thematisierung des Umgangs mit Heterogenität und Macht sowie von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

1. Teilnehmende an Forschungsaktivitäten werden durch den*die verantwortliche Lehrende bzw. Projektleiter*in darüber informiert, an wen sie sich im Fall von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wenden können.

2. Mit Peer-Forschenden in (partizipativ angelegten) Forschungsdesigns werden Fragen der Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Planung von Forschungsprojekten frühzeitig thematisiert. Das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept wird Beteiligten an Forschungsprojekten ausgehändigt.
3. Fragen der Prävention und des Schutzes vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sollen auch in der forschungsethischen Reflexion von Forschungsprojekten thematisiert und bearbeitet. Dabei kann die Ombudsperson der KHSB für die Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens einbezogen werden.

4. Enttabuisierung und proaktive Öffentlichkeitsarbeit

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen ein gesellschaftlich weitgehend tabuisiertes Thema dar. Die Hochschule verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen zu nutzen, um die Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext zu fördern.

1. Die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO/KHSB) sowie interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote und weitere vorliegende Materialien werden im Rahmen von Werbe- und Informationsmaßnahmen der KHSB insbesondere auf der Webseite der Hochschule sowie innerhalb des Hochschulgebäudes dauerhaft und deutlich sichtbar veröffentlicht.
2. Diese Ordnung wird allen Hochschulmitgliedern unter anderem durch Informationsveranstaltungen sowie bei Studienbeginn und bei Verträgen mit externen Dienstleistenden in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.
3. Zur Unterstützung der Enttabuisierung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist das Selbstverständnis einer diskriminierungskritischen Hochschule in den das Selbstverständnis der KHSB beschreibenden Ordnungen und Grundlagentexte verankert. Dazu gehören u.a.:
 - die Verfassung der KHSB
 - Grundordnung
 - die Allgemeine Ordnung für das Studium und die Prüfungen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen (AO-StuP)

- Berufsordnung
- Hausordnung
- Texte auf der Homepage

5. Gebäude- und Anlagenmanagement

Die KHSB überprüft in regelmäßigen Abständen ihr Gebäude und ihre Anlagen hinsichtlich möglicher Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (z.B. Vermeidung von Angsträumen und Sicherstellung von Barrierefreiheit) und ergreift Maßnahmen, um diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

6. Beschwerdewege/Vorgehen im Verdachtsfall

Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren sowie das Vorgehen bei Verdacht von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist in der „Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO/KHSB)“ verbindlich festgelegt. Zentrale Ansprechpartner*innen sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Vertrauensrat (§10 SBDGO/KHSB).

7. Qualitätsmanagement

1. Das Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept wird vom Vertrauensrat der KHSB regelmäßig mindestens einmal im Jahr geprüft.
2. Über alle Vorfälle sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Hochschule wird der Vertrauensrat in Kenntnis gesetzt. Dies geschieht unter Beachtung der Vertraulichkeitsregelungen mit dem Ziel, das vorliegende Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept sowie die „Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDGO/KHSB)“ im Zuge der nachhaltigen Aufarbeitung der Vorfälle überprüfen zu können und entsprechende Empfehlungen zur Fortschreibung an den Akademischen Senat zur Beschlussfassung weiterzuleiten.
3. Das Präsidium der KHSB informiert über den Aspekt sexualisierte Belästigung, Diskriminierung an der KHSB im Rechenschaftsbericht, der dem Akademischen Senat einmal jährlich zur Beratung vorgelegt wird.
4. Der Akademische Senat überprüft das geltende Institutionelle Präventions- und Schutzkonzept alle zwei Jahre.



Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Erzbistum Berlin und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen, Studierenden und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, in dem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Gemeinsamen Schutzzerklärung bekräftigt.

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der Hochschule
2. Wir setzen die in der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ sowie der „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen, Studierenden und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konsequent um.

3. Insbesondere

- beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,
 - sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeitenden und Studierenden im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,
 - geben wir unseren beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, und die genannte Richtlinie zur Kenntnis,
 - bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen, sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.
4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz, den Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Berlin und der „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“.

Name Organisationsverantwortliche*r

Unterschrift Organisationsverantwortliche*r

Die Gemeinsame Schutzzerklärung ist Bestandteil der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 17.01.2022.

Mitarbeiter*in

1. Ich achte Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen, Studierenden und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und allen anderen Mitgliedern und Gästen der KHSB. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, Studierenden und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.
3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.
4. Ich habe die Regelungen zum Verfahren bei Verdacht in der KHSB erhalten und bin mir meiner Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten bewusst. Hilfe und Unterstützung bei den beauftragten Ansprechpersonen werde ich bei Bedarf in Anspruch nehmen.
5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.
6. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.
7. Ich erkenne den Verhaltenskodex der KHSB an und richte mein Verhalten danach aus.

Datum, Name Mitarbeiter*in

Unterschrift

Die Gemeinsame Schutzzerklärung ist Bestandteil der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 17.01.2022.

Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB)

Präambel

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen respektiert und gewahrt werden. Dabei berücksichtigt sie besonders, dass geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der Regel geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Differenzen zugrunde liegen, die sich zu Ungunsten von Frauen auswirken, sowie von Menschen, deren sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck bzw. Geschlechtsmerkmale von der heteronormativen Norm abweichen.

§ 1 – Ziel der Ordnung

Ziel dieser Ordnung ist der Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Mit dieser Ordnung regelt die Hochschule deshalb Verantwortlichkeiten und das Verfahren ab Kenntnis einer Beschwerde aufgrund von geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Sie regelt gleichzeitig das Verfahren bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und trägt zur Erfüllung der Aufgaben und Pflichten der Hochschule gemäß des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) bei, das den Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen (§ 5b Abs.2) vorschreibt. Die Geltung sonstiger bereits geregelter Diskriminierungsverbote und Gleichbehand-

lungsgebote sowie anderweitig gesetzlich geregelte Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten werden durch diese Ordnung nicht berührt.

§ 2 – Anwendungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule gemäß § 43 BerlHG sowie für an der Hochschule tätige Personen, Stipendiat*innen, Honorarkräfte, Gast- und Nebenhörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen, Teilnehmer*innen an von der KHSB verantworteten Forschungsaktivitäten, Tagungsteilnehmer*innen externer Veranstalter*innen sowie Bewerber*innen, Gäste und Dienstleister*innen.

Sie findet auch bei Diskriminierungen von Dritten oder gegen Dritte auf dem Hochschulgelände sowie in den sozialen Medien der Hochschule Anwendung, wenn mindestens eine der in Satz 1 genannten Personen beteiligt ist.

Im Fall von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt während des praktischen Studienseesters und anderen Praxisphasen in einer Praxisstelle oder während einer Exkursion oder eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses, können Hochschulmitglieder Beratungsangebote nach § 6 in Anspruch nehmen. Erfolgt keine Klärung der Beschwerde durch die Praxisstelle bzw. Kooperationspartner*innen selbst, kann das betroffene Hochschulmitglied sich an den Vertrauensrat (§ 11) wenden.

§ 3 – Begriffliche Bestimmung und Formen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

1. Mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind alle geschlechtsbezogenen, sexuell bestimmten Verhaltens- und Handlungsweisen gemeint, die von den betroffenen Personen nicht erwünscht sind und in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale als beleidigend, abwertend oder demütigend erlebt werden oder die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen, das die Würde der betreffenden Person verletzt.

Mit Blick auf Kinder, z. B. im Kontext der Kleinkindbetreuung gilt, dass aufgrund der fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung jede sexuelle Handlung eine Form von sexualisierter Gewalt darstellt. Bei minderjährigen Studierenden sind sexuelle Handlungen bei einer Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses auch dann strafbar, wenn die Initiative von der oder dem minderjährigen Studierenden ausgehen sollte (vgl. § 174 StGB).

2. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind in vielfältiger Art und Weise möglich. Der Begriff „sexualisiert“ verweist dabei darauf, dass es sich bei den gemeinten Handlungs- und Verhaltensweisen nicht um Sexualität handelt, sondern die sexualisierte Komponente ein Mittel darstellt, mit dem Machtverhältnisse ausgedrückt und ausgelebt werden. Zu den Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zählen insbesondere:

- sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- Herabsetzung oder Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmalen,
- sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, wie beispielsweise:
 - vulgärer, herabwürdigender, sexualisierter Sprachgebrauch,
 - herabwürdigende Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,

- sexistische Anrede von Personen und beleidigende Äußerungen,
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte, Aufdringlichkeiten und körperliche Übergriffe
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen (wiederholte) unerwünschte Verfolgung (Stalking/Cyberstalking*) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexualisiertem Hintergrund,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Formen digitaler Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Form von *hatespeech* in sozialen Medien,
- die verbale, bildliche und/oder digitale Präsentation pornographischer und/oder sexistischer Darstellungen oder
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen oder sexistischen Internetseiten oder Computerprogrammen auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Hochschulgelände.

§ 4 – Verbot von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- 1 Die Hochschule duldet keinerlei Formen von geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, weder an der Hochschule selbst noch im dienstlichen Umgang außerhalb der Hochschule. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geprägtes Verhalten nicht akzeptiert wird und ergreift alle geeigneten Maßnahmen, um die von diesem Verhalten betroffenen Personen zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, dagegen vorzugehen. Alle in § 2 Satz 1 genannten Personen haben das Recht, Beschwerde zu führen.
2. Alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw., falls sie auftreten, unverzüglich abgestellt werden. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis auf unerwünschte sexualisierte Verhaltensweisen nachzugehen. Besteht die Möglichkeit, dass die betroffene Person selbst oder weitere Personen durch die Person, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt ausübt, in Gefahr geraten, können

die nächsthöheren Dienstvorgesetzten oder das Präsidium oder der Vertrauensrat hinzugezogen werden. Maßnahmen nach §9 bleiben unberührt.

3. Das Präsidium ist verantwortlich dafür, dass den beschwerdeführenden Personen kein Nachteil entsteht. Es stellt eine unvoreingenommene Beratung aller Beteiligten sicher.

§ 5 – Präventive Maßnahmen

Die KHSB verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um insbesondere sexualisierte Belästigung, Diskriminierungen und Gewalt zu verhindern. Die KHSB nutzt die Personal- und Qualitätsentwicklung als Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Regelungen sowie zur kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung präventiver und struktureller Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Zu den Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Ordnung an alle Mitglieder der KHSB sowie ihre dauerhafte und deutlich sichtbare Veröffentlichung,
- der Hinweis auf die Verpflichtung für den Schutz vor und Beseitigung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bei der Vertragsgestaltung bzw. in Vereinbarungen mit Praxisstellen, Kooperationspartnern und externen Dienstleister*innen,
- die Thematisierung von Fragen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Regelkommunikation (Dienstberatungen, Mitarbeiter*innengespräche) sowie im Mentoring für neu berufen Professor*innen sowie für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung, aller hauptamtlich Lehrenden sowie der Lehrbeauftragten und Supervisor*innen an einer Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 8 Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) teilzunehmen und diese alle 5 Jahre zu aufzufrischen oder zu vertiefen,

- die Förderung der Teilnahme an Sensibilisierungstrainings bei Mitgliedern von Kommissionen und Vertrauenspersonen sowie von Personalverantwortlichen,
- die regelmäßige Information der Mitglieder der Hochschule über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt,
- die Aushändigung schriftlicher Informationen der Hochschule zu Qualitätsstandards und Verfahrensregeln zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Bewerbungsverfahren sowie als Anlage zu den Arbeitsverträgen,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen sowie dessen erneute Vorlage in Abständen von fünf Jahren,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten, die gemeinsame Erklärung von Dienstgeber und Mitarbeiter*innen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gemäß § 6 der Präventionsordnung zu unterzeichnen
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten den Verhaltenskodex der KHSB zu unterzeichnen
- die Thematisierung und ggf. Bearbeitung von Fragen der Prävention und des Schutzes vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der forschungsethischen Reflexion von Forschungsprojekten.

§ 6 – Beratungsangebote

1. Bei Hinweisen auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt können sich die in § 2 Satz 1 genannten Personen zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder ein anderes Mitglied des Vertrauensrates (§ 11) wenden. Sie haben das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen und dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beratungsrechts keine persönlichen, beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihres Beratungsrechts unterstützen. Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen. Bei allen Beratungsgesprächen haben Betroffene und

Zeug*innen das Recht, sich von einer Person ihres*seines Vertrauens – auch von außerhalb der Hochschule begleiten zu lassen.

2. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bietet, ggf. mit einem weiteren Mitglied des Vertrauensrates, vertrauliche Beratung für Beratungssuchende an und spricht mit der*dem Betroffenen das weitere Vorgehen ab. Zum Schutz der Betroffenen sind die Beteiligten zur vertraulichen Behandlung verpflichtet.
3. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen und ggf. mit den Personen, die die betroffene Person unterstützen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit, insbesondere diejenigen, die sich aus den Vorgaben der *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst*⁶ (im Folgenden „Interventionsordnung“) ergeben, werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.
4. Informationen über Beratungsangebote zu Fragen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden für alle Hochschulmitglieder zugänglich veröffentlicht (§5).

§7 – Beschwerderecht, Meldepflicht und Anlaufstelle

1. Mitglieder der Hochschule haben das Recht, über sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Beschwerde zu führen. Sie können sich zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person beschweren.
2. Anlaufstelle bei Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist der Vertrauensrat. Er kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben unter Beachtung der Vertraulichkeit an weitere Personen, Organe oder Stellen übertragen.
3. Alle einzuleitenden Schritte müssen im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen, es sei denn, dass die Schwere eines erhobenen Vorwurfs

⁶ *Amtsblatt Erzbistum Berlin 06/2022*. https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-06_Amtsblatt_ANLAGE_Interventionsordnung.pdf

ein darüber hinaus gehendes Handeln der*des Präsident*in bzw. der*des Kanzler*in der Hochschule oder aufgrund der Interventionsordnung eine unmittelbare Benachrichtigung der Leitung oder der beauftragten Ansprechpersonen (Nr. 4 Interventionsordnung) erfordert.

4. Hinweise auf einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt durch eine*n Beschäftigte*n der KHSB an einer*einem Minderjährigen oder einer schutzbefohlenen erwachsenen Person (§8 Abs. 11 Satz 4) nehmen entsprechend der Interventionsordnung die*der Präsident*in bzw. die*der Kanzler*in oder die beauftragten externen Ansprechpersonen des Erzbistums entgegen. Für Beschäftigte der KHSB gilt bei entsprechenden Hinweisen eine Meldepflicht. Das weitere Verfahren regeln in diesem Fall die Interventionsordnung und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin.

§8 – Beschwerdeverfahren

1. Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person mit einer Beschwerde an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und/oder den Vertrauensrat, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt.
2. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Ansprechstelle zu erklären. Die Beschwerde muss die Ereignisse, die der Beschwerde zugrunde liegen, sachlich beschreiben. Sie muss mitteilen, ob und welche anderen Stellen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob von diesen bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
3. Ein barrierefreier Zugang zur Ansprechstelle ist sicher zu stellen. Bei Bedarf wird ein*e Sprachmittler*in oder Dolmetscher*in eingesetzt.
4. Die Anlaufstelle unterrichtet die Beschwerde führende Person zeitnah über ihre Rechte und das weitere Verfahren. Sie weist auf Unterstützungsangebote hin. Die betroffene Person hat das Recht, sich für klärende Gespräche mit der beschuldigten Person neben einem Mitglied des Vertrauensrates – in der Regel die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – zusätzlich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen.
5. Eine Vertraulichkeit des Verfahrens und der Schutz der berechtigten Interessen der Parteien wird soweit wie möglich gewährleistet. Die Namen der betroffenen oder der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen und der beschuldigten Person

- darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrechterhalten, sind die betroffene und die beschuldigte Person davon unverzüglich zu unterrichten.
6. Eine Beschwerde kann anonym erfolgen. Die Pflichten der Hochschule zur Prüfung erforderlicher Maßnahmen bleiben bestehen. Wird die Beschwerde anonym eingelegt, verzichtet die Beschwerde führende Person auf das Ergebnismitteilungsrecht und die vorgesehenen Verfahrensschritte können nur eingeschränkt umgesetzt werden.
 7. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens ermittelt der Vertrauensrat, nach Anhörung der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet und der beschwerdeführenden Person ggf. unter Einbeziehung einer externen Beratung und/oder sowie Verantwortlichen aus den jeweiligen betroffenen Bereichen, den Sachverhalt. Der Vertrauensrat ist bevollmächtigt und verpflichtet, hierfür alle geeigneten Mittel einzusetzen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Belästigung und Diskriminierung erforderlich sind. Er kann weitere Personen beratend hinzuziehen. Diese Personen sind nicht Mitglieder der Beschwerdestelle.
 8. Die Ansprechstelle teilt der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert sie auf, sich zu der Beschwerde innerhalb einer von ihr festgelegten, angemessenen Frist, jedoch höchstens innerhalb von sechs Wochen, zu äußern.
 9. Es gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten (auch Zeug*innen) werden respektiert. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
 10. Der Vertrauensrat nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und prüft, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person kommen kann. Kommt der Vertrauensrat in Abstimmung mit der betroffenen Person oder der von ihr bevollmächtigten Person zu der Einschätzung, dass die Schwere des Vorfalls weitergehende Maßnahmen erfordert, unterrichtet er die*den Präsident*in bzw. die*den Kanzler*in und schlägt das weitere Vorgehen vor. Auf Verlangen der Beschwerde führenden Person kann die Beschwerde an die Ombudsstelle nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin weitergeleitet werden. Die Wünsche der Beschwerde führenden Person sind zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse diesen entgegenstehen.
 11. In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann das Präsidium auch ohne Einverständnis der betroffenen Person notwendige Maßnahmen ergreifen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Vertrauensrat sind entsprechend zu informieren. Ein schwerwiegender Fall liegt insbesondere dann vor, wenn der zur Beschwerde führende Vorfall ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt durch eine*n Beschäftigte*n der KHSB an einer*einem Minderjährigen oder einer schutzbefohlenen erwachsenen Person war (Nr. 3 Interventionsordnung). Die erwachsene Person gilt als schutzbefohlen, wenn der Übergriff oder die sexualisierte Gewalt durch eine*n Beschäftigte*n der KHSB erfolgte, zu der die betroffene Person in einem besonderen Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis steht und die Tat unter Ausnutzung dieses Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisses und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen erfolgte. Die Prüfung, ob ein schwerwiegender Fall vorliegt, obliegt im Einzelfall dem Vertrauensrat. Dieser kann sich bei der Prüfung extern beraten lassen.
 12. Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern das Präsidium nicht zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch dienstrechtliche Vorgaben oder Vorgaben innerkirchlichen Rechts).
 13. Die beschwerdeführende Person und die beschuldigte Person haben während des Verfahrens das Recht auf Auskunft über den Stand des Verfahrens.
 14. Das Verfahren endet mit einer Entscheidung des Vertrauensrates, ob ein Fall von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt vorlag. Kommt er zu dem Ergebnis, dass ein Fall von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vorlag, gibt er Empfehlungen an das Präsidium, welche Maßnahmen und Sanktionen im Sinne des § 9 er für angezeigt hält. Die Ansprechstelle teilt das Ergebnis des Verfahrens und die Begründung der Beschwerde führenden und der beschuldigten Person unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mit.
 15. Die Ansprechstelle dokumentiert den gesamten Verfahrensablauf. Sie hat im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen und geschützt gegen den Zugriff anderer Personen aufzubewahren. Elektronische Unterlagen sind verschlüsselt aufzubewahren.

§ 9 – Maßnahmen und Sanktionen

1. Bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Person(en) und zur Beseitigung von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zeitnah zu ergreifen (Interventionspflicht). Das Präsidium hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (Präventionspflicht).
2. Wenn das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens ist, dass kein Verstoß gegen diese Ordnung, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis weiterhin belastet, kann das Präsidium Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anregen und fordern.
3. Gegenüber Beschäftigten können je nach Schwere der Tat insbesondere folgende Sanktionen erfolgen:
 - regulierende(s) Gespräch(e),
 - mündliche und/oder schriftliche Belehrung/Ermahnung bzw. schriftliche Abmahnung,
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
 - verpflichtende Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
 - Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
 - Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
 - ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung nach arbeitsrechtlichen Vorgaben,
 - Strafanzeige.
4. Gegenüber Lehrbeauftragten und Supervisor*innen können je nach Schwere der Tat insbesondere folgende Sanktionen erfolgen:
 - regulierendes Gespräch,
 - Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote

- und Einrichtungen,
 - Entzug des Lehrauftrages,
 - Strafanzeige.
5. Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 2 Abs. 1 genannten Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der KHSB stehen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:
 - regulierendes Gespräch,
 - mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung,
 - Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der KHSB, Ausschluss von bestimmten Veranstaltungen, auch partiell oder temporär,
 - Exmatrikulation nach § 15 Abs. 2 Nr. 4 iVm § 16 Abs. 1 ImmaO,
 - Strafanzeige durch die*den Präsident*in,
 - Beendigung der Kooperation, des Dienstleistungsverhältnisses oder der Anerkennung als Praxisstelle,
 - Hausverbot.
 6. Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, die auf dem Vorwurf sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt basieren, dürfen allein von der*dem Präsident*in bzw. der*dem Kanzler*in veranlasst werden.

§ 10 – Vertrauensrat

1. Zur Durchführung dieser Ordnung wird ein Vertrauensrat eingesetzt. Dem Vertrauensrat gehören neben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten drei Personen (mehrheitlich weiblich bzw. nicht-binär, darunter eine studentische Vertretung) an, die vom Akademischen Senat für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Wiederwahl ist möglich.
2. Die Mitglieder des Vertrauensrates werden durch Fort- und Weiterbildungen, Supervision, Fachberatung im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt qualifiziert.

3. Der Vertrauensrat tagt mindestens einmal im Semester sowie anlassbezogen, wenn eine Beschwerde über einen Fall sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vorliegt. Er hat folgende Aufgaben:
 - den von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über Möglichkeiten der Unterstützung sowie des Beschwerdeverfahren zu informieren sowie ggf. auf externe Beratungsstellen zu verweisen,
 - die Begleitung der Entwicklung sowie Anstoß von Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB,
 - die kontinuierliche Weiterentwicklung des Beratungs- und Beschwerdeverfahrens,
 - die Evaluation und Weiterentwicklung dieser Ordnung sowie des Institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB,
 - Entwicklung von Empfehlungen für die weitere Professionalisierung der Beratung im Diskriminierungsfall und der Gewährleistung von Mindeststandards.

§ 11 – Berichtswesen

1. Bei allen Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Entgegennahme der Beschwerde durch andere Hochschulangehörige zu informieren.
2. Beschwerdefälle werden durch die Ansprechstelle kontinuierlich dokumentiert. Dabei sind Informationen über betroffene und beschuldigte sowie mögliche weitere involvierte Personen unbedingt vertraulich zu behandeln und so weit zu anonymisieren, dass sich keine Rückschlüsse auf die Personen bzw. Klarnamen der Beteiligten ziehen lassen.
3. Personen, die Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, zu diesen Verfahren Feedback zu geben.
4. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der Vertrauensrat haben das Recht, akademische Gremien mit Problemen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu befassen.

5. Zum Ende seiner Amtszeit und ggf. anlassbezogen berichtet der Vertrauensrat dem Akademischen Senat über die Beratungssituation und zum Stand der Maßnahmen sowie über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Vorfälle von Diskriminierung. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist durch Anonymisierung der Daten sicherzustellen.
6. Einmal jährlich berichtet die*der Präsident*in im Akademischen Senat über die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen.
7. Spätestens alle fünf Jahre findet eine Überprüfung dieser Ordnung durch den Vertrauensrat statt. Ein Auswertungsbericht wird dem Akademischen Senat vorgelegt.

§ 12 – Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften

Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt gegenüber minderjährigen Mitgliedern, schutzbefohlenen Erwachsenen und Mitarbeiter*innen der Hochschule finden die „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ sowie die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung)“ entsprechend Anwendung.

§ 13 – Bekanntgabe der Ordnung

Die Ordnung ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehängt. Die Ordnung wird hochschulintern ausgehängt.

§ 14 – In-Kraft-Treten

1. Die Ordnung ist im Mitteilungsblatt der KHSB zu veröffentlichen.
2. Die Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KHSB in Kraft.

Verfahren nach der Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB (SBDGO-KHSB)*



* Mitteilungsblatt Nr. 2-2023

Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB)

Präambel

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen steht als Studien- und Arbeitsort für einen respektvollen Umgang miteinander. Sie fördert eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur, die auf eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und gegenüber Dritten ausgerichtet ist und die Rechte und die Würde aller Menschen achtet.

Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder der Hochschule, auch wenn sie arbeits- und dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind sowie für Dritte, die mit der Hochschule in persönlicher oder geschäftlicher Beziehung stehen.

Die Ordnung verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen, um Diskriminierungen vorzubeugen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Sie soll Mitglieder der Hochschule für ein diskriminierungsfreies Verhalten sensibilisieren und vermittelt den von Diskriminierung betroffenen Personen einen Anspruch auf spezifische Beratung. Darüber hinaus ermöglicht sie diesen Personen ein Recht auf Beschwerde.

Gesetzlicher Hintergrund dieser Ordnung sind das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das **Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG)** sowie §5b des **Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG)**. Bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gilt als speziellere Regelung die die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen

Hochschule für Sozialwesen Berlin die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB) vom 20.03.2023 (Mitteilungsblatt der KHSB Nr. 02-2023).

§1 – Ziele

1. Diese Ordnung dient dem Schutz vor und dem Abbau von Diskriminierungen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Sie soll dazu beitragen, aktiv eine gute Arbeitsatmosphäre zu fördern und ein diversitätsgerechtes Klima durch konkrete Maßnahmen für ein diversitätsbewusstes Handeln aller Hochschulmitglieder zu schaffen. Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs sollen alle Hochschulmitglieder möglichst für einen Rahmen sorgen, in dem die Persönlichkeitsrechte aller Personen innerhalb der Hochschule durch verantwortungsbewusstes und diskriminierungsfreies Handeln gewährleistet werden und eine diskriminierungsfreie Teilhabe ermöglicht wird.
2. Die Hochschule ermutigt von Diskriminierung betroffene Personen ausdrücklich, dass ihnen nach dieser Ordnung zustehende Beratungs- und Beschwerderecht wahrzunehmen. Die Wahrnehmung von Rechten aufgrund anderer Rechtsvorschriften, insbesondere aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) bleibt von dieser Ordnung unberührt.

§ 2 – Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

1. Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder und Zugehörige der Hochschule gemäß § 43 BerlHG sowie § 27 Abs. 1 Verfassung der KHSB und § 24 Grundordnung. Erfasst werden auch Personen, die nicht arbeits- oder dienstvertragsrechtlich an die Hochschule gebunden sind, insbesondere Studierende, Stipendiat*innen, Lehrbeauftragte, Gast- und Nebenhörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen, Teilnehmer*innen an von der KHSB verantworteten Forschungsaktivitäten, Bewerber*innen, Tagungsteilnehmer*innen und Dienstleister*innen. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierungen durch Dritte, wenn mindestens eine der in Satz 1 genannten Personen beteiligt ist.
2. Im Fall einer Diskriminierung während des praktischen Studienseesters und anderen Praxisphasen in einer Praxisstelle oder während einer Exkursion oder eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses, können Hochschulmitglieder Beratungsangebote nach § 7 in Anspruch nehmen. Erfolgt keine Klärung der Beschwerde durch die Praxisstelle bzw. die Kooperationspartner*innen selbst, kann sich das betroffene Hochschulmitglied an die*den Beauftragten für Diversität der KHSB wenden.
3. Sachlich umfasst die Ordnung den Schutz der Personen im Sinne des Abs. 1 Satz 1 während und bei Aktivitäten, die von der Hochschule verantwortet oder dieser zugerechnet werden.

§ 3 – Begriffsbestimmungen

1. Innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs dieser Ordnung darf keine Person aufgrund der geschlechtlichen Identität oder geschlechtlicher Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der zugeschriebenen oder tatsächlichen Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des körperlichen Erscheinungsbildes sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status benachteiligt werden.
2. Diskriminierungen und Benachteiligungen sind in jeglicher Form verboten, unabhängig davon, ob sie verbal oder nonverbal, physisch oder digital geäußert werden. Erfasst werden auch institutionell oder struk-

turell bedingte Diskriminierungen aufgrund eines oder mehrerer in Abs. 1 genannten Kriterien. Betroffen sind jegliche Darstellungen und Äußerungen in Bild, mündlichem und nonverbalem Ausdruck und Schrift. Entscheidend für die Annahme einer Diskriminierung ist zunächst das Ergebnis für die betroffene Person, nicht das Motiv oder die Absicht der Person, der die Diskriminierung vorgeworfen wird. Eine Anweisung zur Diskriminierung ist ebenfalls eine Diskriminierung. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht. Dies gilt insbesondere für dienstvorgesetzte Personen.

3. ¹Benachteiligungen können unmittelbar und mittelbar vorliegen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in Abs. 1 genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen und Verfahren Personen wegen eines in Abs. 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besondere Weise benachteiligen können. ³Unmittelbare Benachteiligungen sind insbesondere:

a. Belästigungen: Sie liegen vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Abs. 1 genannten Kriterium im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbal als auch nonverbal vorliegen. Hierunter fallen vor allem Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende oder herabwürdigende Äußerungen, Anfeindungen oder Drohungen sowie körperliche Übergriffe. Die Belästigung kann durch Bilder, Aushänge, Gesten oder auch durch Ignorieren und Ausschließen oder in anderer Weise erfolgen.

b. Stalking: Hierunter fallen das Verfolgen oder das Belästigen einer Person, sodass deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar oder mittelbar und erheblich bedroht und geschädigt wird. Es ist durch ein wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt gekennzeichnet. Stalking besteht in der Regel aus einer Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum.

c. **Gewalt:** Sie umfasst jede körperliche Handlung, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder der Willensbetätigung einer anderen Person aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Ausreichend ist auch bereits die Drohung mit Gewalt.

d. **Mobbing:** Darunter wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeits- oder Studienplatz zwischen Mitgliedern der Hochschule verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer Person oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausschlusses aus einem Studien- oder Arbeitszusammenhang oder dem Hochschulleben. Es handelt sich um ein systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Personengruppe.

§ 4 – Allgemeines Verbot

Diskriminierungen und Benachteiligungen sind an der Hochschule grundsätzlich verboten. Sie können aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen. Die unter § 3 Abs. 3 Satz 2 genannten Verhaltensweisen sind in jedem Fall unzulässig.

§ 5 – Sensibilisierung und Prävention

Die KHSB ergreift präventive Maßnahmen zur Verhinderung, zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierungen und Benachteiligungen. Sie strebt eine stärkere Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule für Menschen an, die aufgrund eines in § 3 Abs. 1 genannten Merkmals oder aufgrund von mehreren in § 3 Abs. 1 genannten Merkmalen marginalisiert werden und von Diskriminierungen und Benachteiligungen besonders betroffen sind und fördert deren Unterstützung und Stärkung. Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Information und Weiterbildungsangebote

- Diese Ordnung, die Beratungsmöglichkeiten und das förmliche Beschwerdeverfahren werden allen Hochschulmitglieder und anderen in § 2 Abs. 1 genannten Personen in geeigneter Weise, insbesondere über die Veröffentlichung im Intranet und auf der Homepage der Hochschule bekanntgemacht.
- Die Hochschule sensibilisiert ihre Mitglieder über Diskriminierungsdimensionen und -formen und wirkt darauf hin, dass Unterschiedlichkeit der Mitglieder der KHSB wertgeschätzt und gefördert wird. Die Mitglieder sind verpflichtet, auf ein diskriminierungsfreies Verhalten zu achten und aktiv dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben oder abgebaut werden.
- Die Hochschule bietet Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitgliedsgruppen zur Sensibilisierung für ein diskriminierungsarmes Verhalten und zur Stärkung betroffener Personengruppen an. Hierzu gehören insbesondere Weiterbildungen für Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung, um Kompetenzen im Umgang mit und die Achtung der Vielfalt zu erwerben und zu festigen und auf diese Weise Diskriminierungsschutz, Chancengerechtigkeit und Teilhabe sicherzustellen.

2. **Barrierearmut:** Die Hochschule wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten angemessene Vorkehrungen treffen, um potenzielle physische und strukturelle Barrieren in der Infrastruktur, in den Studiengängen und im beruflichen Umfeld innerhalb der Hochschule weiter abzubauen.

3. Bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und bei der Studiengangsentwicklung, im Curriculum und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen werden Diskriminierungsrisiken berücksichtigt.

4. **Empowerment der von (Mehrfach)Diskriminierung betroffenen Personen:** Die Hochschule unterstützt Personen, die von Diskriminierungen bedroht oder betroffen sind, bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und stärkt sie darin, ihre Ablehnung gegen diskriminierendes Verhalten unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Hochschulmitglieder, die Zeug*innen von diskriminierenden Verhaltensweisen sind, werden aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern betroffene Personen anzusprechen, ggf. ihre Unterstützung anzubieten oder auf die Möglichkeit der

Beratung durch die*den Diversitätsbeauftragten bzw. die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familien hinzuweisen.

5. Die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie, die*der Diversitätsbeauftragte, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen führen mindestens einmal im Jahr, erstmals im Jahr 2024, ein Gespräch mit der*dem Präsidentin*Präsidenten und der*dem Kanzlerin, in dem bestehende Präventionsmaßnahmen im vorangegangenen Zeitraum evaluiert, auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und weiterentwickelt werden.

§ 6 – Ansprechpersonen, Beauftragte und weitere Stellen, Beratungsangebote

1. An der KHSB stehen als Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und gegen Benachteiligungen aus den in § 3 Abs.1 genannten Gründen zur Verfügung:
 - a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 21 GO KHSB)
 - b. die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (§ 22 GO KHSB)
 - c. die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung (§ 23 GO KHSB),
 - d. die Mitglieder des Vertrauensrates (§ 10 SBDGO KHSB),
 - e. die Mitglieder der Mitarbeiter*innenvertretung der KHSB sowie
 - f. die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie.

Eine möglichst diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 3 Abs.1 genannten Gründe, auch in intersektionaler Perspektive, unter den Ansprechpersonen wird angestrebt. Die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie unterstützt die unter Nr. 1 bis 6 genannten Personen bei der Ausübung ihrer Beratungsaufgaben. Die Zuständigkeit für Fragen der Diversität und Antidiskriminierung auf Seiten des Präsidiums der KHSB liegt bei der*dem Präsidentin*Präsidenten.

2. Die Hochschule richtet nach § 5b Abs.3 BerlHG für die Anliegen der diskriminierungsfreien Hochschule eine Beratungs- und Beschwerdestelle

ein. Diese steht für individuelle Fragen in Diskriminierungsfällen oder Benachteiligungen, die aufgrund eines oder mehrerer in § 3 Abs.1 genannten Gründe auftreten, und für die Beratung der betroffenen Personen oder der Personen zur Verfügung, die diskriminierendes Verhalten wahrnehmen. Darüber hinaus berät die Beratungs- und Beschwerdestelle die zuständigen Organe und Gremien der Hochschule insbesondere bei der Entwicklung von Studiengängen und Fragen der Studierbarkeit sowie Berufungsverfahren. Sie dient der präventiven Konfliktvermeidung oder unterstützt bei der konstruktiven Lösung bestehender Konflikte, die aus Gründen des § 3 Abs.1 entstehen könnten oder entstanden sind. Die Beratungs- und Beschwerdestelle strebt einen kontinuierlichen fachlichen Austausch mit relevanten externen Beratungsstellen, z. B. des Studierendenwerkes, sowie mit den Beschwerde- und Beratungsstellen der Evangelischen Hochschule Berlin sowie der Alice-Salomon-Hochschule an.

3. Die Beratung bei allen Ansprechpersonen ist vertraulich. Beratung ist unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben und unter Sicherstellung der Vertraulichkeit als Erst-, Begleit- oder Verweisberatung möglich. Das weitere Verfahren ist mit Zustimmung und im Einvernehmen mit der Person, die die Beratung nachsucht, durchzuführen.
4. Die Hochschule pflegt auf einer zentralen Webseite einen Überblick über alle Ansprechpersonen sowie interne und externe Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Sie ermöglicht allen mit der Beratung bei Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund eines in § 3 Abs.1 genannten Grundes befassten Personen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich von Antidiskriminierungsrecht und Beratungsarbeit in Diskriminierungsfällen.

§ 7 – Beratung, nicht förmliches Verfahren und Beschwerderecht

1. Personen, die von einer Benachteiligung und/oder einer Diskriminierung betroffen oder mutmaßlich betroffen sind oder Personen, die eine solche Benachteiligung und/oder Diskriminierung wahrgenommen haben, haben die Möglichkeit, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, die in einem nicht-förmlichen Verfahren einmünden kann oder ein förmliches Beschwerdeverfahren einzuleiten.
2. Das Beratungsangebot kann unmittelbar bei den in § 6 Abs.1 genannten Stellen wahrgenommen werden. Die Beratung kann auch anonym oder

unter Einschaltung einer dritten Person durchgeführt werden. Die Hochschule richtet einen Briefkasten und eine E-Mail-Adresse ein, die den betroffenen Personen den Zugang zur Ansprech- und Beschwerdestelle beim Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie niedrigschwellig ermöglicht. Darüber hinaus können (mutmaßliche) Benachteiligungen und Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot auch über ein elektronisches Formular gemeldet werden, das auf der Webseite der Hochschule zur Verfügung gestellt wird.

3. Die in Abs. 1 genannten Personen sollen den Ansprechpersonen darlegen, welche Anhaltspunkte sie wahrgenommen haben, die eine Benachteiligung oder Diskriminierung vermuten lassen. Dabei haben die Ansprechpersonen die betroffenen Personen anzuhören, Möglichkeiten der Unterstützung anzubieten, über Möglichkeit der Einleitung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens aufmerksam zu machen und über ihre Rechte zu informieren. Stellt sich heraus, dass die Beratungsmöglichkeiten im konkreten Fall begrenzt sind und auch ein Beschwerdeverfahren voraussichtlich keinen Erfolg bringt, ist auf die Möglichkeit, externe Beratung in Anspruch zu nehmen, hinzuweisen. Die Beratung hat einen Schutzraum zu ermöglichen und die Interessen und Belange der betroffenen Person zu wahren; sie trifft keine Feststellung darüber, ob objektiv eine Diskriminierung oder nicht gerechtfertigte Benachteiligung vorgelegen hat. Bei Bekanntwerden des Verdachts eines schwerwiegenden Vorfalls von Diskriminierung müssen im Einvernehmen mit der von dem Vorfall betroffenen Person und auf deren ausdrücklichen Wunsch und unabhängig vom weiteren Verfahren sofort vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Person getroffen werden. Hierbei ist die Hochschulleitung einzubinden.
4. Die Ansprechpersonen oder das zuständige Gremium hat die Person, der das benachteiligende oder diskriminierende Verhalten vorgeworfen wird, anzuhören und um eine Stellungnahme zu bitten. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte der beratungssuchenden Person und deren Wunsch nach vertraulicher Behandlung des Sachverhalts Rechnung zu tragen.
5. Die Ansprechpersonen oder das zuständige Gremium haben im Einverständnis mit den betroffenen Seiten und unter Würdigung des vorgebrachten Sachverhalts jederzeit auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und, sofern es die vorgebrachten Tatsachen rechtfertigen, zwischen den betroffenen Personen zu vermitteln. Dabei können sie auf eine Unterstützung der Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie oder auf eine externe Beratung zurückgreifen.

6. Die Hochschule stellt sicher, dass den von Diskriminierung und Benachteiligung betroffenen Personen, ihren Begleit- und Vertrauenspersonen oder Personen, die ein benachteiligendes oder diskriminierendes Verhalten wahrgenommen haben, keine persönlichen und beruflichen Nachteile durch die Beratung entstehen.
7. Die die Beratung durchführenden oder beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffenen Personen entbunden werden können.

§ 8 – Förmliches Beschwerdeverfahren und Beschwerdestelle

1. Waren die Beratung oder das nicht förmliche Verfahren nicht ausreichend oder angesichts des vorgebrachten Sachverhalts nicht angezeigt, kann die von Benachteiligung oder Diskriminierung betroffene Person ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten. Dieses ist auch einzuleiten, wenn die von Benachteiligung oder Diskriminierung betroffene Person es wünscht. Bei der Einleitung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens kann die betroffene Person Unterstützung durch die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie oder durch andere Ansprechpersonen nach § 6 Abs. 1 erhalten. Personen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, deren Vertrauenspersonen oder Personen, die als Zeug*innen eines benachteiligenden oder diskriminierenden Verhaltens in das förmliche Beschwerdeverfahren eingebunden sind, dürfen nicht aufgrund dessen benachteiligt werden.
2. Das förmliche Beschwerdeverfahren wird von einer Beschwerdestelle geführt, die zur Neutralität gegenüber allen beteiligten Parteien verpflichtet ist. Die Beschwerdestelle ist beim Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung (§ 18 Abs. 2 Satz 2 GrundO/KHSB) angesiedelt, deren Vorsitzende*r die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung ist. Bei förmlichen Beschwerdeverfahren wird der Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung ergänzt um je ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragten (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Verf/KHSG) sowie aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung (§ 27 Abs. 1 Nr. 4 Verf/KHSB), die vom Akademischen Senat mit einer Amtszeit von zwei Jahren gewählt werden. Bei der Besetzung ist auf eine diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 3 Abs. 1 genannten Kriterien zu achten.

Zuständig für die Entgegennahme einer förmlichen Beschwerde und zur Vorbereitung des Verfahrens ist das Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie.

3. Die Mitglieder der Beschwerdestelle arbeiten unabhängig und sind nicht weisungsgebunden. Sie haben jederzeit auf eine gütliche Einigung, insbesondere durch moderierte Gespräche, Mediationsangebote oder Konfliktmanagement, hinzuwirken, sofern diese angezeigt sind, hinzuwirken.
4. Der Zugang zur Beschwerdestelle soll den Anforderungen der Barrierefreiheit entsprechen. Förmliche Beschwerden können schriftlich über den Briefkasten, per E-Mail über eine gesondert eingerichtete E-Mail-Adresse oder zur Niederschrift im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie eingereicht werden. Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Beschwerdeverfahrens beantragen, es sei denn, die Hochschulleitung sieht ein übergeordnetes wesentliches Interesse, das Verfahren fortzuführen, um ggf. dienstrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen.
5. Nach Eingang der Beschwerde werden der beschwerdeführenden Person, sofern noch nicht bekannt, der Ablauf des Beschwerdeverfahrens und ihre Rechten und Pflichten erläutert. Vorangegangene Beratungsgespräche oder die Durchführung des nicht-förmlichen Verfahrens im Vorfeld sind festzustellen. Die Beschwerdestelle hört die Person an, der von der beschwerdeführenden Person ein benachteiligendes oder diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird und bittet diese innerhalb von drei Wochen um eine Stellungnahme, in der auf die Vorwürfe eingegangen werden muss. Die Person ist darauf hinzuweisen, dass es ihr freisteht, sich zu den Vorwürfen oder zum vorgetragenen Sachverhalt zu äußern. Unter Berücksichtigung der vorgebrachten Tatsachen und Argumente beider Seiten prüft die Beschwerdestelle den Sachverhalt insbesondere daraufhin, ob eine Diskriminierung oder Benachteiligung aus den in § 3 Abs.1 genannten Gründen vorliegt nach pflichtgemäßem Ermessen. Hat sich die Person, der das benachteiligende oder diskriminierende Verhalten vorgeworfen wird, nicht zur Sache eingelassen, bleibt die Prüfung auf die Aussagen der beschwerdeführenden Person beschränkt. Dabei hat sie Aspekte der Plausibilität, der konkreten Tatsachen, der Bedeutung, des Wahrheitsgehalts und mögliche Motive zu untersuchen. Bei der Prüfung der Beschwerde kann die Beschwerdestelle Zeug*innen anhören, Dokumente oder andere geeignete Beweismittel heranziehen sowie die unter § 6 Abs.1 genannten Beratungspersonen oder externe Beratungsstellen

hinzuziehen. Sind aufgrund des geschilderten Sachverhalts zum Schutz der beschwerdeführenden Personen Sofortmaßnahmen erforderlich, hat die Beschwerdestelle die Hochschulleitung unverzüglich einzuschalten, damit diese ggf. dienstrechtliche Schritte einleiten kann.

6. Alle beteiligten Personen haben während des Verfahrens jederzeit das Recht, sich von Personen ihres Vertrauens oder einem Beistand unterstützen zu lassen.
7. Zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ist unter Berücksichtigung des geschilderten Sachverhalts zu prüfen, ob der Konflikt gütlich beigelegt werden kann; dabei sind geeignete Instrumente wie ein moderiertes Schlichtungsgespräch oder eine Mediation in Betracht zu ziehen.
8. Nach Abschluss der Prüfung entscheidet die Beschwerdestelle, ob ein Verstoß gegen das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot vorlag und informiert darüber die beschwerdeführende Person. In diesem Fall empfiehlt sie der*dem Präsidentin*Präsidenten oder der*dem Kanzler*in Maßnahmen zum weiteren Vorgehen nach § 9. Die*der Präsident*in oder der*die Kanzler*in entscheidet nach Beratung im Präsidium, wie den Empfehlungen zu folgen ist. Stellt die Beschwerdestelle keinen Verstoß gegen diese Ordnung fest, erläutert sie der beschwerdeführenden Person die Gründe dafür und informiert die*den Präsidentin*Präsidenten und die*den Kanzler*in über den Abschluss des Beschwerdeverfahrens. Sie*er hat in diesem Fall dafür Sorge zu tragen, dass der Person, gegen die die Beschwerde geführt wurde, keine Nachteile entstehen.
9. Über das förmliche Beschwerdeverfahren ist ein Protokoll zu führen, das den Ablauf des Verfahrens, die hinzugezogenen Stellungnahmen, Beweismittel und Aussagen sowie die Entscheidung der Beschwerdestelle einschließlich der empfohlenen Maßnahmen dokumentiert.
10. Die Beschwerdestelle erstattet dem Präsidium einen jährlichen Bericht über die behandelten Beschwerden.

§ 9 – Maßnahmen und Sanktionen

1. Bei Benachteiligungen und Diskriminierungen, die auf einem in § 3 Abs.1 genannten Grund beruhen, sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen

Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah durch die zuständigen Stellen zu ergreifen (Interventionspflicht). Das Präsidium hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (Präventionspflicht).

2. Die in einem nicht-förmlichen Verfahren oder einem förmlichen Beschwerdeverfahren empfohlenen Maßnahmen und Sanktionen müssen unter Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und unter Berücksichtigung gesetzlicher Bestimmungen, die sich insbesondere aus dem Arbeits- und dem Hochschulrecht ergeben, getroffen werden.
3. Gegenüber Beschäftigten der Hochschule können je nach Schwere der Vorwürfe insbesondere folgende Maßnahmen erfolgen:
 - regulierende(s) Gespräch(e),
 - verpflichtende Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
 - Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
 - mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung,
 - Abmahnung,
 - Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
 - ordentliche oder außerordentliche (fristlose) Kündigung nach arbeitsrechtlicher Prüfung oder
 - Strafanzeige.
4. Gegenüber Lehrbeauftragten und Supervisor*innen können je nach Schwere der Tat insbesondere folgende Sanktionen erfolgen:
 - regulierende(s) Gespräch(e),
 - Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
 - Entzug des Lehrauftrages oder der Supervisionsbeauftragung oder

- Strafanzeige.
5. Gegenüber Studierenden kommen insbesondere folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:
 - regulierende(s) Gespräch(e),
 - mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung,
 - Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der KHSB,
 - Ausschluss von bestimmten Veranstaltungen, auch partiell oder temporär,
 - Exmatrikulation nach § 15 Abs.2 Nr.4 iVm § 16 Abs.1 ImmaO,
 - Hausverbot oder
 - Strafanzeige.
 6. Gegenüber Personen nach § 2 Abs.1, die keine Mitglieder der Hochschule sind, kommen insbesondere folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:
 - Beendigung der Kooperation oder des Dienstleistungsverhältnisses,
 - Beendigung der Anerkennung als Praxisstelle oder
 - Strafanzeige.
 7. Wird im förmlichen Beschwerdeverfahren festgestellt, dass keine Benachteiligung oder Diskriminierung vorlag, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Studien-, Arbeits-, oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Hochschulleitung Maßnahmen zur Konfliktbewältigung, z. B. moderierte Gespräche oder Mediation, anregen und fordern.

§ 10 – Gemeinsame Beschwerdestelle

Die KHSB kann gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und der Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH) eine gemeinsame Beschwerdestelle bilden. Zuständigkeit, Zusammensetzung und Verfahren werden in einer Richtlinie oder Satzung geregelt, die in den Akademischen Senaten aller Hochschulen beschlossen werden muss.

§ 11 – Anonymisierte Auswertung

Alle an der KHSB institutionalisierten Beratungsstellen und die Beschwerdestelle erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden über das Qualitätsmanagement anonymisiert ausgewertet; die Auswertung umfasst auch die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsaktivitäten.

§ 12 – Berichtswesen

1. Die Beschwerdestelle berichtet einmal jährlich dem Präsidium in datenschutzrechtlich konformer Weise über die Erfüllung ihrer Aufgaben.
2. Beschwerdestelle, Beratungspersonen und zuständige Gremien nach dieser Ordnung stellen einen regelmäßigen Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form.
3. Die*der Präsident*in berichtet einmal jährlich im Akademischen Senat über die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen.

§ 13 – Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften

In Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findet die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB) vom xx.xx.2023 (Mitteilungsblatt Nr. xx-2023) vorrangig Anwendung. In Fällen intersektionaler Benachteiligung und Diskriminierung ist diese Ordnung vorrangig.

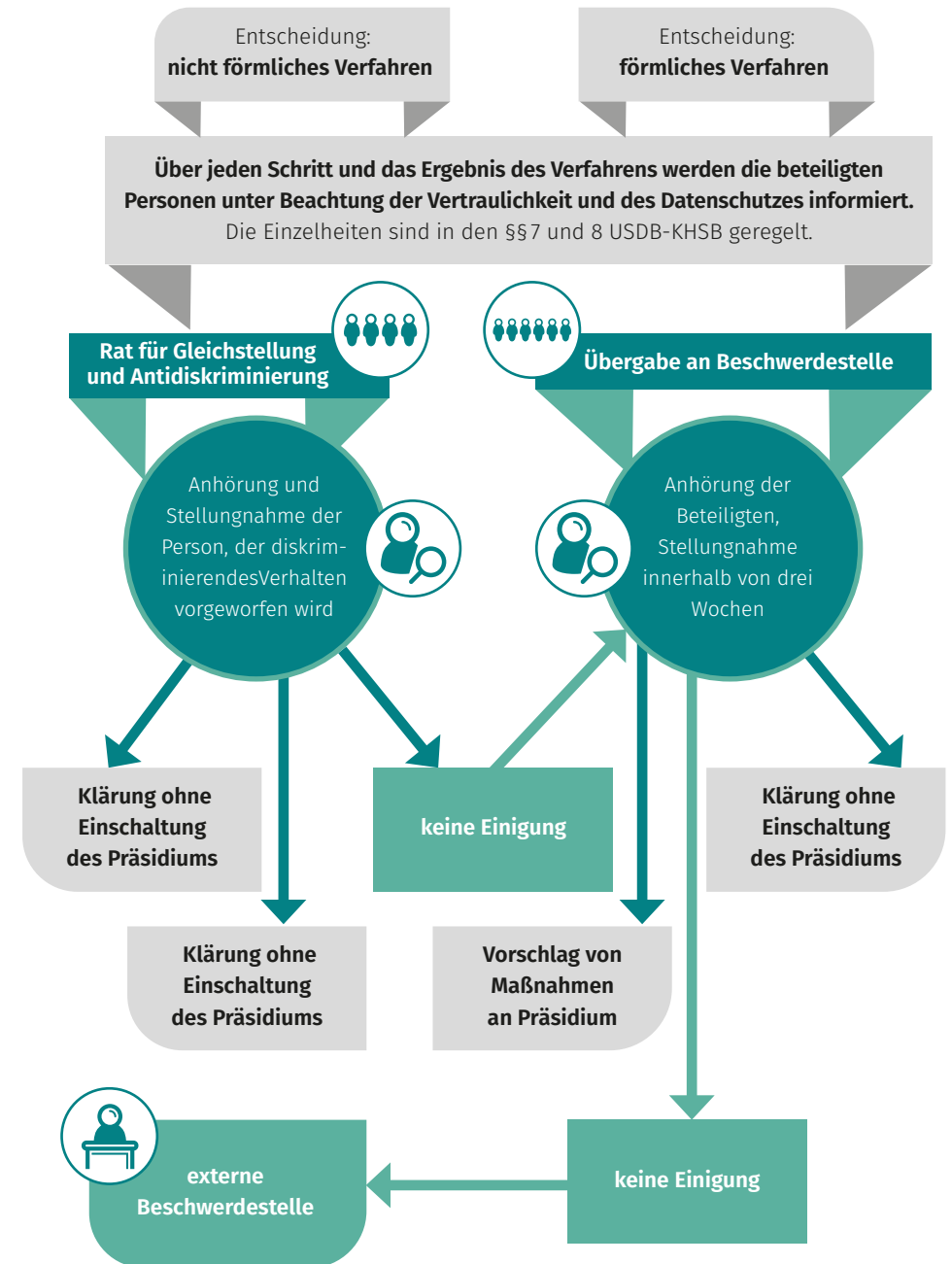
§ 14 – Bekanntgabe der Ordnung

Die Ordnung ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehängt. Die Ordnung wird hochschulintern ausgehängt.

§ 15 – In-Kraft-Treten

Die Ordnung ist im Mitteilungsblatt der KHSB zu veröffentlichen. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KHSB in Kraft.

Verfahren nach der Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der KHSB (USDB-KHSB)*



Anlage-2

Übersicht Ansprechpersonen

bei Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Johanna Warth

Raum: 3.042

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 905

Frauenbeauftragte@KHSB-Berlin.de

Beauftragte*r für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Prof. Dr. Vera Munde

Raum: 2.056

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 831

Vera.Munde@KHSB-Berlin.de

Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung

Prof. Dr. Michael Tunç

Raum: 3.013

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 875

Michael.Tunc@KHSB-Berlin.de

Mitglieder des Vertrauensrats

Prof. Dr. Selin Arikoglu

Raum: 3.015

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 839

Selin.Arikoglu@KHSB-Berlin.de

Johanna Warth

Raum: 3.042

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 905

Frauenbeauftragte@KHSB-Berlin.de

Yvonne Adam

Raum: 1.066

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 909

Yvonne.Adam@KHSB-Berlin.de

Isabella Iovic

Isabella.Iovic@Stud.KHSB-Berlin.de

Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie

Madeline Rieger

Raum: 1.010

Telefon: +49 (0)30 50 10 10 410

Madeline.Rieger@KHSB-Berlin.de

Mitarbeiter*innenvertretung

Nicole Thomas (Vorsitzende)

Isabelle Azrak

MAV@KHSB-Berlin.de

Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung

Johanna Warth

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Vera Munde

Beauftragte*r für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Prof. Dr. Michael Tunç

Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung

Isabella Iovic

Studierende und Mitglied des Vertrauensrates

Impressum

Katholische Hochschule
für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39 - 57
10318 Berlin

Herausgegeben vom Präsidium der KHSB
Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber, Präsidentin

Kontakt

Marie Toloue Tehrani
Referentin-Praesidium@KHSB-Berlin.de

Layout & Satz:

mediendesign : kai royer

Kontakt

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Catholic University of Applied Sciences
Staatlich anerkannte Hochschule für Sozialwesen

Köpenicker Allee 39 - 57
10318 Berlin



Mehr Infos unter:
<https://www.khsb-berlin.de>