

Schutzkonzept der Evangelischen Hochschule Berlin zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

1. Vorwort	2
2. Geltungsbereich und rechtlicher Rahmen	2
3. Grundsätze und Definition sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	3
4. Prävention	4
4.1 Personalverantwortung	4
4.2 Schulungen und Fortbildungen	5
4.3 Potential- und Risikoanalyse	5
5. Partizipation in der Einrichtung (Personen/Gruppen/Funktionsträger:innen)	6
6. Beratung, Begleitung und Beschwerdewege	6
7. Intervention	7
Anhang	11

1. Vorwort

Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) verpflichtet sich, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und Maßnahmen zu fördern, die eine dafür zuträgliche Kultur der Achtsamkeit schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen. Die EHB verpflichtet sich dem Auftrag, ihre Mitglieder vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schützen und die sexuelle Selbstbestimmung zu achten und zu respektieren.

Das Schutzkonzept wurde von der Arbeitsgruppe "Schutzkonzept gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Evangelischen Hochschule Berlin" vorbereitet. Diese Arbeitsgruppe bestand aus Mitgliedern der Hochschulleitung, der hauptamtlichen Lehrenden, der Verwaltung, der Frauenbeauftragten, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Studierenden. Seine Entwicklung wurde zudem von der Stelle zur Prävention sexualisierter Gewalt des Amts für kirchliche Dienste in der EKBO begleitet. Das Schutzkonzept wurde in einem breiten Prozess der Beteiligung mit Vertreter:innen aller Hochschulgruppen in allen relevanten Gremien und Konferenzen diskutiert und erarbeitet und wird auch zukünftig fortlaufend weiterentwickelt. Hierzu zählte insbesondere die Darstellung der Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse, so dass die dort ermittelten Bedarfe in die Gestaltung des Schutzkonzeptes aufgenommen werden konnten. Das Konzil der EHB empfahl das Konzept am 24.1.2024 zur Genehmigung in den Akademischen Senat. Das Schutzkonzept wurde durch den Akademischen Senat der EHB am 03.07.2024 in Kraft gesetzt.

2. Geltungsbereich und rechtlicher Rahmen

Die EHB verpflichtet sich – Bezug nehmend auf die Grundordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) vom 22.03.2024 und auf die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) vom 27.06.2017 – zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zur Intervention bei identifizierten Fällen und zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen. Die hauseigene Richtlinie stützt sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und ergänzt damit den spezifischen Kontext der Hochschule mit weiteren konkret benannten Personengruppen, wie z.B. Studierende, extern Promovierende und Stipendiat:innen. Mit dem Schutzkonzept werden alle Mitglieder und Angehörigen der EHB sowie Besucher:innen und Gäste geschützt. Das Schutzkonzept findet Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Angehörige der Hochschule einschließlich der Studierenden und durch Dritte. Das Schutzkonzept gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der Hochschule.

Das Schutzkonzept konkretisiert das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO vom 23.10.2020 und bezieht sich auf die hierin genannte Begriffsbestimmung zu sexualisierter Gewalt. Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt basiert auf den Grundlagen des 13. Abschnittes des Strafgesetzbuches, § 201a Abs. 3 oder §§ 232 bis 233a in der jeweils geltenden Fassung.

Verwiesen wird ergänzend auf den Hochschulentwicklungsplan, der im Kontext der Querschnittsaufgaben Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vorsieht und das Gleichstellungskonzept der EHB, welches grundsätzliche Überlegungen zur Thematik enthält. Zudem gibt es eine Leitlinie zur digitalen Kommunikation an der EHB, die explizit Bezug nimmt auf Übergriffe im virtuellen Raum.

3. Grundsätze und Definition sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Unter **sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt** wird Folgendes verstanden¹:

Der Begriff **sexualisierte Diskriminierung** schließt jegliche Äußerungen oder Handlungen ein, durch die eine Person aufgrund ihres Geschlechts und/oder ihrer sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. **Sexismus** ist eine Form von sexualisierter Diskriminierung. Sexismus umfasst sämtliche Strukturen, Vorstellungen und Handlungen, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Eigenschaften zuschreiben und dadurch ungleiche Geschlechterverhältnisse aufrechterhalten.

Unter **sexualisierter Gewalt** wird jegliche Form von Gewalt verstanden, die sich in einer sexuellen Handlung eines Menschen gegen den Willen eines anderen Menschen ausdrückt. Dies schließt eine verbale **sexuelle Belästigung** bis hin zur Vergewaltigung ein.² Sexualisierte Gewalt wird häufig als Mittel zum Zweck der Machtausübung eingesetzt. An Hochschulen sind Studium, Lehre und Forschung und damit verbundene Ausbildungs- und Arbeitskontexte von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen geprägt. Daher existieren auch in diesen Institutionen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.³ Sichtbar werden sie hier beispielsweise in der Androhung von persönlichen, beruflichen Nachteilen oder auch in der Zusage von Vorteilen für das Studium oder die Arbeit.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verletzt immer die Würde des Menschen und schafft ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung. Jeder Mensch kann betroffen sein von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Junge Frauen, Trans*-, Inter*- und nicht-binäre Menschen sowie Frauen mit körperlichen, kognitiven oder seelischen Beeinträchtigungen sind einem erhöhten und spezifischen Risiko für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt.⁴ Von besonderer Relevanz ist zudem, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oftmals verschwiegen und nicht gemeldet werden. Daher gilt in den Beratungsangeboten der Hochschule der Grundsatz der Parteilichkeit. Betroffene sollen explizit bestärkt und ermutigt werden, übergreifendes Verhalten mitzuteilen und sich Unterstützung zu holen.

Sexualisierte Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutzbefohlenen Erwachsenen liegt immer dann vor, wenn eine „körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist“. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, wird jegliche

¹ Die im Folgenden genannten Grundsätze und Definitionen sollen zum einen für alle Hochschulangehörigen einen verständlichen Rahmen bilden und zum anderen (straf-)rechtliche Konsequenzen ermöglichen. Aus diesem Grund werden bewusst unterschiedliche alltagstaugliche, sozialwissenschaftliche und strafrechtliche Definitionen und Beschreibungen herangezogen. Dies soll zu einem mehrperspektivischen Verständnis beitragen.

² Rabe, Heike (2017): Sexualisierte Gewalt im reformierten Strafrecht. Ein Wertewandel – zumindest im Gesetz. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*. Abrufbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/240913/sexualisierte-gewalt-im-reformierten-strafrecht-ein-wertewandel-zumindest-im-gesetz/> (Zugriff am 15.04.2023).

³ Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) bietet auf seiner Website einen guten Forschungsüberblick über den internationalen Forschungsstand zu verschiedenen Aspekten im Forschungsfeld geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft. Für weitere Informationen siehe: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/forschungsfelder/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/forschungsueberblick> (Zugriff am 15.04.2023).

⁴ Bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) (2022): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Abrufbar unter: https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-Grundsatzpapier-SDG_aktualisiert.pdf (Zugriff am 06.04.2023).

sexuelle Handlung als sexualisierte Gewalt definiert, da davon ausgegangen wird, dass sie dieser nicht zustimmen können.⁵

4. Prävention

Die EHB informiert ihre Mitglieder über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Sie sorgt auf allen Ebenen dafür, dass die Kompetenzen im Umgang damit gestärkt werden, das Thema enttabuisiert wird und alle Hochschulangehörigen über Instrumente und Hilfsangebote, wie Richtlinie, Schutzkonzept und Ansprechpartner:innen, Bescheid wissen. Diese präventiven Maßnahmen werden finanziell und organisatorisch unterstützt. (RL XIV/2017 § 4 Abs. 3).

Studierende werden verpflichtend über die Einführungsveranstaltungen des Studiums sowie ausgewählte Lehrveranstaltungen für die Thematik sensibilisiert und über Präventions- und Interventionsmaßnahmen informiert.. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die:der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung sowie die studentische/n Kontaktperson/en stellen sich als Ansprechpartner:in für die Problematik in zentralen Veranstaltungen den Studierenden an der EHB vor. Ergänzend dazu nimmt zukünftig der Hochschulentwicklungsplan das Thema auf und benennt konkrete Maßnahmen, die notwendigen Umsetzungsschritte sowie ihren zeitlichen Rahmen.

4.1 Personalverantwortung

Wirksame Präventionsmaßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aller Hochschulangehörigen der EHB beginnen bereits bei der Einstellung des Hochschulpersonals in Lehre, Verwaltung und Leitungspositionen. Insbesondere die Hochschulleitung, sowie Hochschulangehörige mit Personalverantwortung stehen hierbei in besonderer Pflicht, bereits bei Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen das Thema Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt anzusprechen, sowie auf die Erwartung zum Mittragen des Schutzkonzeptes und auf die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) hinzuweisen.

Als personalpolitische Maßnahme wird künftig den üblichen arbeitsvertraglichen Unterlagen und den Lehraufträgen ein solcher Verhaltenskodex zur Unterzeichnung hinzugefügt. Dabei handelt es sich um eine Selbstverpflichtungserklärung für alle haupt- und nebenberuflich Tätigen der Hochschule. Diese Verpflichtung soll auch im Rahmen von Betreuungsvereinbarungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung an der EHB erfolgen (Promotionen, Bachelor- und Masterarbeiten).

Auch nach der Einstellung übernimmt die Hochschulleitung bzw. der:die Hochschultätige mit Personalverantwortung die besondere Fürsorge, durch eine Thematisierung im beruflichen Alltag, durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungen, sowie dadurch, die Hochschulangehörigen in Lehre, Verwaltung und mit Leitungsfunktion fortwährend in ihren Kompetenzen und ihrer Sensibilität zu stärken und so zur Prävention beizutragen (siehe Kap. 4.2). Zudem verpflichtet sich die Hochschule dazu, eine Ansprechperson für von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffenes Hochschulpersonal einzusetzen und diese bei der Durchführung ihrer Aufgaben angemessen zu unterstützen.

⁵ Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) (2020): Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. § 2 Abs. 2. Abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147> (Zugriff am 06.04.2023).

4.2 Schulungen und Fortbildungen

Die Beschäftigten der EHB sollen über Schulungen und Fortbildungen für das Thema sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sensibilisiert werden sowie hierzu Wissen im Hochschulkontext erwerben und anwenden können. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Wissen um Ansprechpersonen sowie der Kenntnis der Richtlinie, des Schutzkonzepts und der Interventionspläne der EHB, um bei möglichen Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt handlungsfähig zu sein. Ein weiterer Schwerpunkt konzentriert sich auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Kontext von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen im Hochschulbereich.

Die hauptamtlichen Beschäftigten der EHB, zunächst jene mit direktem Einsatz in der Lehre sowie Beschäftigte mit Leitungsverantwortung, nehmen an einer Grundlagenschulung sowie an Fortbildungen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verpflichtend teil. Weitere Beschäftigte und Lehrbeauftragte erhalten ein dementsprechendes Angebot. Hauptamtlich Beschäftigte werden freigestellt, auch wenn ihre Verträge befristet sind.

Die Verantwortung, Schulungen zu ermöglichen, liegt bei der Hochschulleitung. Diese können intern und extern organisiert werden, sofern ausgebildetes Personal an der EHB vorhanden ist und die Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus müssen für Personen mit Beratungsverantwortung angepasste Fort- und Weiterbildungen ermöglicht werden, die auf vorhandene Kompetenzen aufbauen.

4.3 Potential- und Risikoanalyse

Die EHB verpflichtet sich, fortlaufend eine Potential- und Risikoanalyse durchzuführen, um die Ermöglichung oder Begünstigung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu verhindern. Sie wird mit dem Ziel durchgeführt, strukturelle Maßnahmen zur Prävention und Intervention dauerhaft zu verankern und das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aktuellen Bedarfen anzupassen.

Die Potential- und Risikoanalyse wird alle drei Jahre als Onlinebefragung durchgeführt (erstmalig 2023) und adressiert alle Hochschulmitglieder. Die Analyse wird durch den Gleichstellungsrat der EHB begleitet. Ihre Ergebnisse werden dokumentiert und in den Hochschulgremien und -strukturen kommuniziert und diskutiert (mindestens StuPa, Konzil, AS). Bestehende Maßnahmen der Prävention und Risikovermeidung werden dementsprechend angepasst. Hierfür verpflichtet sich das Präsidium zur Prüfung der sich ergebenden Maßnahmen und strebt deren Umsetzung an.

Die Potential- und Risikoanalyse konzentriert sich auf Fragen nach Erleben und Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie der Bekanntheit und Nutzung von Beschwerdeverfahren, Hilfsangeboten und Ansprechpersonen an der EHB. Sie evaluiert zudem Arbeitsfelder von Lehre, Forschung und Verwaltung einschließlich der damit verknüpften Abläufe und Verantwortlichkeiten sowie Orte und Räumlichkeiten an der EHB, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen oder ermöglichen. Spezifisches Augenmerk liegt auf der Situation der Studierenden, für welche die EHB in besonderer Weise Verantwortung trägt.

5. Partizipation in der Einrichtung (Personen/Gruppen/Funktionsträger:innen)

Die Möglichkeit, Fragestellungen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu thematisieren, besteht in den Gremien des Akademischen Senats und Konzils über die entsprechenden Vertreter:innen der Mitgliedergruppen.

Alle Studierenden können Sitzungen des Studierendenparlamentes nutzen oder einzelne Vertreter:innen ansprechen, um ihre Belange zu thematisieren. Mitarbeiter:innen der Verwaltung können außerdem die Möglichkeit nutzen, sich an die Mitarbeitendenvertretung zu wenden.

Mindestens einmal jährlich wird die Hochschulleitung alle Rückmeldungen aufgreifen, um gemeinsam mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem:der Beauftragte:n für Diversität und Antidiskriminierung und ggf. weiteren Personen ergriffene Maßnahmen der Prävention zu prüfen und um über ihren Fortbestand bzw. Veränderung zu entscheiden. Hierzu bringen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die:der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung die anonymisierten Rückmeldungen von Vorfällen des vergangenen Jahres ein.

Fragen rund um das Thema Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule sollten außerdem anlassbezogen oder spätestens alle drei Jahre insbesondere in folgenden Gremien besprochen werden:

- Studiengangsleitungstreffen
- Studiengangskonferenzen
- Lehrbeauftragtenkonferenz
- Gleichstellungsrat
- Konferenz der Führungskräfte (Verwaltung)

6. Beratung, Begleitung und Beschwerdewege

Grundsätzlich kann jedes Mitglied der EHB aufgesucht werden, um Vorfälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu besprechen.

Laut der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) können sich Betroffene und Hilfesuchende an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die:den Beauftragte:n für Diversität und Antidiskriminierung, den Gleichstellungsrat, an die Hochschulleitung, an die Mitarbeitervertretung oder an die Personalstelle wenden. Diese Personen sind für die Beratung und Begleitung jeglicher Beschwerden im Bereich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der EHB zuständig. Grundsätzlich soll mit ihnen jede Meldung besprochen werden. Entspricht dies nicht dem Willen der:des Betroffenen, soll eine anonymisierte Meldung erfolgen. Des Weiteren werden Ansprechpersonen aus der Studierendenschaft vom Gleichstellungsrat dem Akademischen Senat (AS) zur Bestätigung für einen Zeitraum von einem Jahr vorgeschlagen. Eine Wiederberufung ist erwünscht.

Die Namen der Ansprechpersonen werden auf der Website der Hochschule mit Kontaktmöglichkeiten veröffentlicht. Die Ansprechpersonen sind in ihrer Funktion nicht weisungsgebunden. Die kontaktierten Stellen unterliegen der Schweigepflicht. Sie beraten und begleiten die kontaktsuchenden Personen, klären den Auftrag und leiten, soweit erforderlich und soweit es die betroffene Person wünscht das weitere Verfahren bei Beschwerden ein. In § 7 der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Evangelischen Hochschule (EHB) sind einzuleitende Maßnahmen und Sanktionen aufgeführt.

Alle Mitglieder der Hochschule mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu melden, wenn es dem Willen der:des Betroffenen entspricht.

Informationen zu externen Beratungsstellen und Hilfeangeboten sind auf der Website der EHB zu erhalten.


7. Intervention

Der nachfolgend genannte Interventionsplan gilt als grundsätzlicher Leitfaden, wenn von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt berichtet wird oder diese beobachtet werden. Weitere Differenzierungen im Vorgehen richten sich nach der Schwere des Vorfalls und der Gruppe, welcher die Person angehört, von der die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ausgeht. Bei der Beurteilung, ob sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorliegen, ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

Interventionsplan:

- Grundsätzlich kann jedes Mitglied der EHB angesprochen werden, zu der:dem ein Vertrauensverhältnis besteht, um Vorfälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu besprechen.
- Es folgt auf Wunsch der betroffenen Person die Kontaktaufnahme mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der:dem Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung oder der studentischen Ansprechperson, ohne dass Namen genannt werden müssen. Es gilt der Grundsatz: Jede Situation wird besprochen und dokumentiert. Kein:e Mitarbeiter:in trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Intervention allein.
- Ggf. Hinzuziehung der Hochschulleitung. Dies ist immer notwendig, wenn es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt handelt.
- Plausibilitätsprüfung (Unterscheidung Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt)

Interventionsplan: Verfahren bei Verdachtsfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt an der EHB

1	Meldung	Meldung eines Verdachtsfalls durch betroffene Person oder involvierte Person/beobachtende Person		
2	Informationsweitergabe	<u>Obligatorisch</u> : Information über Verdachtsfall an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der EHB		
3	Einordnung des Verdachtsfalls und Definition	Einordnung nach der Schwere des Vorfalls sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt durch die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte; ggf. Absprache mit den studentischen Ansprechpersonen		
		Grenzverletzung	Übergriff	strafrechtlich relevante Form
		Definition: Eine Grenzverletzung kann unbeabsichtigt erfolgen. Sie stellt einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.	Definition: Ein Übergriff ist eine bewusste Tat.	Definition: Siehe StGB: insbesondere § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen; § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern (ebenso § 176a, § 176b, § 176c, § 176d, § 176e); § 177 sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (+ § 178)
4	Intervention und Maßnahmen	Intervention 		
		Erhellung Sachverhalt; Verhaltensänderung auf Seiten der verursachenden Person initiieren	Erhellung Sachverhalt; Beratung Betroffene:r/Melder:in; Schutz der betroffenen und weiterer Personen	Erhellung Sachverhalt; Beratung Betroffene:r/Melder:in; Schutz der betroffenen und weiterer Personen; ermutigen Strafanzeige zu stellen

5

6

7

Prozess- verantwortung liegt hauptsächlich bei	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte Studentische Ansprechpersonen Vorgesetzte in der EHB	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte Hochschulleitung Vorgesetzte in der EHB	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte Hochschulleitung
Krisenteam	Es wird kein Krisenteam gebildet.	Es wird ggf. ein Krisenteam gebildet.	Bildung eines Krisenteams aus Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung, Leitung vor Ort. Vertreter:in Öffentlichkeitsarbeit Ggf. juristische Beratung Ggf. Vertreter:in des Trägers
Information der Hochschul-leitung	optional	obligatorisch	
Konsequenzen	Verhaltensänderung als Verabredung	Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen bzw. einzelfallspezifische Maßnahme (von der HL zu veranlassen)	Freistellung vom Dienst bzw. Lehrveranstaltungen bis zur Klärung; Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen bzw. einzelfallspezifische Maßnahme (von der HL zu veranlassen)
Rückmeldung an betroffene Person(en) durch	Ansprechpartner:in	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte	
Dokumentation und Rücksprachen	Statistische Erhebung via Meldebogen + Auswertung der Vorfälle, Rücksprache mit Hochschulleitung + Gremien, um ggf. Risikoanalyse und Schutzkonzept anzupassen		

Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen

Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, jedenfalls begleiten lassen.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.

In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese ist jedoch zu informieren; ihr ist geeigneter Schutz zuzusichern. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die:der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung sind entsprechend zu informieren.

Unterstützung der betroffenen Personen

Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die:der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung sind entsprechend zu informieren. Auf Wunsch werden den betroffenen Personen psychologische und juristische Beratung vermittelt. Informationen zu externen Beratungsstellen und Hilfsangeboten sind auf der Website der EHB aufgelistet.

Maßnahmen und Sanktionen

In § 7 der Richtlinie gegen Sexualisierte Gewalt an der Evangelischen Hochschule Berlin werden Maßnahmen und Sanktionen benannt. Hierin heißt es: Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Hochschule sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Die Hochschule ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen eine angemessene Maßnahme.

In Betracht kommen insbesondere:

- a. Durchführung eines Personalgesprächs,
- b. mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- c. schriftliche Abmahnung
- d. Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
- e. Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung für das Land Berlin,
- f. verhaltensbedingte Kündigung,
- g. Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen),
- h. Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung),
- i. Exmatrikulation,
- j. Beendigung der Kooperation mit externen Partnern,
- k. Strafanzeige durch die:den Präsident:in.

Betroffene werden über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung informiert, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren; das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt

unberührt. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.

Anhang

- Verhaltenskodex (S. 12)
- Flyer interne und externe Hilfsangebote (S. 13 – 14)

Verhaltenskodex der Evangelischen Hochschule Berlin mit Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung und übernehme in vielfacher Weise Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Studierenden und Mitarbeitenden und auch kontextbezogen für das Wohl von Kindern und Jugendlichen sowie Menschen mit Beeinträchtigungen. Diese Position werde ich nicht missbrauchen.

Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Personen ernst, ich respektiere deren Intimsphäre und ihre individuelle Persönlichkeit unabhängig von ihrem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität oder des sozialen Status.

Ich achte darauf, dass untereinander diese Grenzen und die Würde jedes einzelnen respektiert werden. Abwertendes sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales und non-verbales Verhalten toleriere ich nicht und beziehe aktiv dagegen Stellung.

Ich will die mir anvertrauten Personen, wie Studierende und Mitarbeiter:innen und auch kontextbezogen Kindern und Jugendliche sowie Menschen mit Beeinträchtigungen vor Schaden und Gefahren schützen und werde keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexueller Art ausüben. Der Schutz steht bei mir an erster Stelle.

Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen wird. Ich vertusche Grenzverletzungen oder Übergriffigkeit nicht. Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§ 172-184f. Strafgesetzbuch informiert. Ich weiß, dass es keine Vorverurteilung eines Tatverdächtigen darstellt, wenn man Konflikt- oder Verdachtsmomente ernst nimmt, Ansprechpersonen oder die Leitungsebene informiert oder professionelle, fachliche Unterstützung hinzuzieht.

Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Teilnehmenden unkontrolliert allein bin, und mache mein Verhalten gegenüber dem Team transparent.

Zu den Lehrgebieten der EHB gehören z.B. auch Leib- und Körperarbeit, theaterpädagogische Übungen, Spielsituationen oder Simulationsübungen im Skills Lab. Körperkontakt oder Berührungen sind in diesen Themenfeldern unabdingbar und ausdrücklich erwünscht. Ich gestalte daher diese Settings sensibel und gehe achtsam und respektvoll mit den Grenzen der Teilnehmenden um.

Mir ist bewusst, dass sexuelle Handlungen mit den mir anvertrauten Personen strafbar sein können mit den entsprechenden hochschulrechtlichen und disziplinar- und strafrechtlichen Folgen.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift des:der Mitarbeitenden*



Hilfe bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der EHB



Ein Hochschulmitglied hat sich **sexistisch** verhalten?

Du wurdest von einem:einer Mitstudierenden **sexuell** belästigt?

Eine Lehrperson hat Dir gegenüber **anzügliche** Kommentare geäußert?

Jemand in der Hochschule hat sich dir **unangenehm** körperlich genähert?

Jemand hat deine **persönlichen** Grenzen überschritten?

Du bist nicht alleine! Wenn du Hilfe benötigst und/oder über den Vorfall reden möchtest, wende dich an eine der folgenden **Ansprechpersonen an der EHB** oder an eine andere Vertrauensperson deiner Wahl:



Frauenbeauftragte



Studentische Ansprechpersonen





Externe Hilfsangebote bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



<p>BIG Hotline Hilfe bei häuslicher Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder</p>		<p>Hilfetelefon bei Gewalt gegen Männer*</p>	
<p>Feministisches Frauen Gesundheits Zentrum e. V. Beratungsstelle für gesundheitliche Folgen sexuellen Missbrauchs und sexueller Gewalt</p>		<p>Hotline Kinderschutz Berliner Notdienst Kinderschutz</p>	
<p>Frauenberatung TARA Fachberatungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt / Interkulturelle Beratungsstelle</p>		<p>LARA e.V. Fachstelle Sexualisierte Gewalt an Frauen*</p>	
<p>Frauenkrisentelefon</p>		<p>LesMigraS Berlin Beratung für Lesben, bisexuelle Frauen, trans*, inter*, nicht-binäre und queere Menschen</p>	
<p>Frauenraum Fachberatungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt</p>		<p>MUT Traumhilfe für Männer* Beratungsangebot für von Sexualisierter Gewalt betroffene Männer*, trans Männer und nicht-binäre Personen</p>	
<p>Gewaltschutzambulanz der Charité Rechtsmedizinische Begutachtung und Dokumentation von sichtbaren Verletzungen etwa nach Gewaltdelikten sexualisierter Gewalt, häuslicher Gewalt, Gewalterfahrung am Arbeitsplatz/ im Dienst</p>		<p>Opferhilfe Berlin e.V.</p>	
<p>GladT e.V. Beratung bei unterschiedlichsten Formen von (Mehrfach) Diskriminierungen und Gewalterfahrungen</p>		<p>Studierendenwerk Berlin Kostenlose und vertrauliche psychologische Beratung</p>	
<p>Hilfe bei Missbrauch, Missbrauchsverdacht und sexualisierter Gewalt in kirchlich-diakonischen Zusammenhängen der Landeskirche</p>		<p>Weißer Ring Hilfe für Kriminalitätsoffer</p>	
<p>Hilfetelefon bei Gewalt gegen Frauen*</p>		<p>Wildwasser Berlin e.V. Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.</p>	