

# Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Evangelischen Hochschule Berlin

## Amtliche Mitteilungen

XIV / 2017 | 27. Juni 2017

Beschlossen vom Akademischen Senat am 07. Juni 2017  
Veröffentlicht am 27. Juni 2017

Herausgeber:  
Der Rektor der  
Evangelischen Hochschule Berlin  
Teltower Damm 118-122  
14167 Berlin

# **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Evangelischen Hochschule Berlin<sup>1</sup>**

## **Präambel**

Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) verpflichtet sich die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und fördert Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeitsklima schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

## **Inhaltsübersicht**

- § 1 Allgemeine Selbstverpflichtung
- § 2 Begriffsbestimmung
- § 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen
- § 4 Vorbeugende Maßnahmen
- § 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- § 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen
- § 7 Maßnahmen und Sanktionen
- § 8 Unterstützung der betroffenen Personen
- § 9 Schlussbestimmungen

## **§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung**

(1) Die EHB verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.

(2) Diese Richtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der EHB sowie Besucher/innen und Gäste. Sie findet Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Angehörige der Hochschule einschließlich der Studierenden und durch Dritte. Die Richtlinie soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>2</sup> und das Landesgleichstellungsgesetz<sup>3</sup> konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis, insbesondere Studierende, extern Promovierende und Stipendiat/innen, treffen.

(3) Die Richtlinie gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der Hochschule.

---

<sup>1</sup> Grundlage: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Expertise. Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Download von: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>2</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

<sup>3</sup> Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 Berliner E-Government-Gesetz vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282)

## **§ 2 Begriffsbestimmung**

(1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft.

(2) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind:

- a) sexualisierter und herabwürdigender Sprachgebrauch z. B. in Verallgemeinerungen, Witzen oder Sprüchen,
- b) entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- c) unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die mit entwürdigender Absicht der Präsentierenden gezeigt werden,
- e) unerwünschte Körperkontakte,
- f) unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- g) Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund,
- h) Vergewaltigung.

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

(3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind besonders schwerwiegend. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

(4) Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehre, Studium und Prüfungen zu Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung einzuhalten.

## **§ 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen**

(1) Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Menschen jeglicher Geschlechtsidentität auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen dar.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund

ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Hochschulbereich zu respektieren.

#### **§ 4 Vorbeugende Maßnahmen**

(1) Die Hochschule informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

(2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Hochschule informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(3) Die Hochschule unterstützt ggf. finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der EHB.

#### **§ 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

(1) Alle Mitglieder der Hochschule mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einer der in den Absätzen 4 und 5 genannten Personen unverzüglich zu melden, wenn es dem Willen der/des Betroffenen entspricht.

(2) Alle Mitglieder der Hochschule mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu berichten, sich an die in den Absätzen 4 und 5 genannten Personen zu wenden und sich bei der Hochschulleitung zu beschweren.

(3) Betroffene sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.

(4) Betroffene können sich an die Frauenbeauftragte, an die/den Gleichstellungsbeauftragte\_n, den Gleichstellungsrat, an die Hochschulleitung, an die Mitarbeitervertretung oder an die Personalstelle wenden. Diese beraten die Betroffenen und leiten das Ergebnis der internen Untersuchung soweit erforderlich an das zuständige Gremium der Hochschule weiter.

(5) Betroffene Studierende können sich auch an die Organe der studentischen Selbstverwaltung wenden. Absatz 4 Satz 2 gilt für diese entsprechend.

(6) Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, die auf dem Vorwurf sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt basieren, dürfen allein von der Hochschulleitung veranlasst werden.

#### **§ 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen**

(1) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen

Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. 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.

(2) 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.

(3) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen, soweit die Beschwerde nicht bewusst mit schädigender Absicht geführt wurde. Gleiches gilt für Weigerungen Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwider laufen (vgl. § 16 AGG).

(4) 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 Frauenbeauftragte und die/der Gleichstellungsbeauftragte sind entsprechend zu informieren.

(5) Das Recht der betroffenen Person, andere Rechtsmittel einzulegen, bleibt unberührt.

## **§ 7 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) 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) Strafanzeige durch die/den Rektor/in.

(2) 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.

### **§ 8 Unterstützung der betroffenen Personen**

(1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Der Gleichstellungsrat ist darüber zu informieren.

(2) Die in § 5 Abs. 4 genannten Personen vermitteln im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht betroffenen Personen auf Wunsch psychologische und juristische Beratung.

### **§ 9 Schlussbestimmungen**

(1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil des Selbstverständnisses der Evangelischen Hochschule Berlin.

(2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Mitarbeiter\_innen bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie im Immatrikulationsamt ausgelegt.

(3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Solange der Gleichstellungsrat noch nicht gebildet und eine Frauenbeauftragte nicht gewählt ist, werden deren Zuständigkeiten von der/dem Gleichstellungsbeauftragten übernommen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Akademischen Senats.