



# Mitteilungsblatt

## Nr. 02 - 2023

Inhalt:

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

Seiten: 1 – 9

Datum: 21.03.2023

Herausgeberin:  
Die Präsidentin der  
Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)  
Köpenicker Allee 39 - 57  
10318 Berlin

Tel.: 030/501010-0/13

Fax: 030/501010-94

Die „Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO/KHSB)“ wurde durch den Akademischen Senat am 18. Januar 2023 beschlossen.

Das Kuratorium und die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung haben ihr am 20. März 2023 zugestimmt.

Diese Ordnung ersetzt die vom Akademischen Senat am 5. Juni 2013 beschlossene „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SDG-RL-KHSB)“, Mitteilungsblatt Nr. 01 – 2014, die hiermit aufgehoben wird.

Berlin, den 21.03.2023



Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber  
Präsidentin der KHSB



## **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 (BerHGG) bei, das den Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen (§ 5b Abs. 2) vorschreibt. Die Geltung sonstiger bereits geregelter Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote 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 BerHGG 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 berufenen 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 Ver-

fahrensregeln 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 odersonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst*<sup>1</sup> (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).

---

<sup>1</sup> Amtsblatt Erzbistum Berlin 06/2022. [https://www.erzbis-tumberlin.de/fileadmin/user\\_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles\\_Jahr\\_Monatsausgaben/2022-06\\_Amtsblatt\\_ANLAGE\\_Interventionsordnung.pdf](https://www.erzbis-tumberlin.de/fileadmin/user_mount/Dokumentencenter/extern/Amtsblaetter/aktuelles_Jahr_Monatsausgaben/2022-06_Amtsblatt_ANLAGE_Interventionsordnung.pdf)

## **§ 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 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 Beschwerdeverfahrens 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)“ entsprechende 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 ausgehändigt. 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.