



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

Stand 2022-05-15

Inhalt

Präambel.....	2
Zielsetzung des Institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes der KHSB	3
Anwendungsbereich.....	3
Begriffsbestimmungen	3
Präventions- und Schutzmaßnahmen	4
1. Personalarbeit	4
2. Studium und Lehre	6
3. Forschung	7
4. Enttabuisierung und proaktive Öffentlichkeitsarbeit.....	8
5. Gebäude- und Anlagenmanagement	8
6. Beschwerdewege/Vorgehen im Verdachtsfall.....	9
7. Qualitätsmanagement.....	9
Literatur	9
Anlagen.....	10

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 derartiges 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).

(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.

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

(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 sozialprofessionellen Arbeitsfeldern und zur Beantwortung der Frage nach dem eigenen Beitrag zur Ermöglichung und Hervorbringung gewaltförmiger Praktiken.

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 Hilfestrukturen 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 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

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)
- **Schutzklärung: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – KHSB** (https://khsbintranet.khsb-berlin.de/fileadmin/user_upload/Intranet/Ordnungen/2018-12-11_Schutzklaerung_KHSB.pdf)
- 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)

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 zu zeigen. 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** und **Dienstberatungen**, bei den Treffen mit Supervisor*innen sowie in 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 Schutzklärung sowie der Hinweis auf verpflichtende Schulungen sind obligatorischer Bestandteil der 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**³ 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 die Thematisierung des Anliegens einer diskriminierungs- und gewalt-freien 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.⁴ 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

³ Vgl.: Merkblatt zum Mentoring für neue hauptamtlich Lehrende (2016-06-02) [<https://khsbintranet.khsb-berlin.de/service/neue-mitarbeitende/>]

⁴ 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_Ausfuehrungsbestimmungen_Praevention.pdf]

Vergütung von Lehraufträgen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (RL-Lehraufträge-KHSB) wird auf die Notwendigkeit einer Schulung hingewiesen⁵.

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.

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 erneut vorgelegt werden. Das Controlling obliegt der Personalverwaltung.

Alle Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten sind verpflichtet, die Schutzklärung - **Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** – KHSB⁶) 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.⁷

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 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.

⁵ Richtlinie zur Vergabe und Vergütung von Lehraufträgen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (RL-Lehraufträge-KHSB), [<https://khsbintranet.khsb-berlin.de/nc/aktuelles/aktuelles-intranet/news/neues-mitteilungsblatt-der-khsb-17/>].

⁶https://khsbintranet.khsb-berlin.de/fileadmin/user_upload/Intranet/Ordnungen/2018-12-11_Schutzerklaerung_KHSB.pdf.

⁷ 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]

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 Materialien⁸ 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)
 - Berufsordnungsordnung
 - 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

⁸ Bspw. die Broschüre „Gemeinsam gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ sowie Hinweise auf externe Beratungs- und Hilfeangebote. Diese sind nicht Bestandteil des Konzeptes und werden regelmäßig aktualisiert veröffentlicht.

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.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen Expertise von Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder).

Arbeitspapier des vorbereitenden Forums Macht und Gewaltenteilung in der Kirche. Gemeinsame Teilnahme und Teilhabe am Sendungsauftrag, S1. [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/bildmaterial/themen/Synodaler_Weg/Arbeitspapier-Stand-10.-Sept.-2019_Forum-Macht.pdf].

Böllert, Karin, Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen, 2014.

Fangerau, Heiner/ Dreier-Horning, Anke/ Hess, Volker/ Laudien, Karsten/ Rotzoll, Maike (Hrsg.) Leid und Unrecht. Kinder und Jugendliche in Behindertenhilfe und Psychiatrie der BRD und DDR 1949 bis 1990.

Gutachten Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich des Erzbistums Berlin seit 1946 im Auftrag des Erzbischofs von Berlin, vorgelegt von Rechtsanwalt Prof. Dr. Peter-Andreas Brand, Rechtsanwältin Sabine Wildfeuer, Berlin, Januar 2021 [https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Erzbischof-Koch/20210823GutachtenSexuellerMissbrauch.pdf].

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

Meinhardt-Injac, Bozana: Diskriminierungshäufigkeit und Diskriminierungsformen: Die Erfahrungen mit Diskriminierung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. [https://kidoks.bsz-bw.de/front-door/deliver/index/docId/3617/file/MS_Diskriminierung_an_der_KHSB_Meinhardt-Injac.pdf].

Tuider, Elisabeth/ Retkowski, Alexandra / Treibel, Angelika (Hg.), Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte (2017).

Webseite des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung: <https://www.ge-sis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/forschungsueberblick>.

Anlagen

Anlage 1: Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDG-KHSB)

Anlage 2: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (gemäß § 7 Abs. 3 der Präventionsordnung)

ENTWURF

Maßnahmen zur Umsetzung des Präventions- und Schutzkonzeptes an der KHSB

Anlage zum Institutionellen Präventions- und Schutzkonzept der KHSB

2023-05-15

Teil I: Allgemeine Maßnahmen

Situationen	Maßnahmen	Erläuterungen	Zuständigkeit [Berichtspflicht/
Hochschule Ordnungen/Richtlinien/Regelungen			
Prävention von sexualisierter Gewalt - Schutzmaßnahmen für die selbstorganisierte Kleinkindbetreuung in der KHSB		Die Richtlinie wurde überarbeitet und als Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der KHSB (SBDGO/KHSB im Mitteilungsblatt Nr. 02-2023 veröffentlicht.	erledigt
Schutzerklärung: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – KHSB	Anpassung der Schutzerklärung an die Gegebenheiten der KHSB	Die Schutzerklärung liegt als Überarbeitung vor.	AS im Rahmen der Verabschiedung des Schutzkonzeptes
Änderungen von Ordnungen und Grundlagentexte der KHSB	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfassung der KHSB ▪ Grundordnung ▪ Allgemeine Ordnung für das Studium und die Prüfungen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen (AO-StuP) ▪ Berufsordnung ▪ Texte auf der Homepage ▪ QM Handbuch 	<p>Ziel ist eine Berücksichtigung des Anliegens des Präventions- und Schutzkonzeptes in den grundlegenden Texten, die über das Selbstverständnis der Hochschule informieren; das wäre auch in einem Lehrleitbild/Leitbild der KHSB zu berücksichtigen.</p> <p>Auf der Homepage wird unter Hochschule über das Selbstverständnis der KHSB Auskunft gegeben [vgl. https://www.khsb-berlin.de/de/node/66656]</p>	<p>Zuständigkeit: Präsident*in bzw. Präsidium In Verfassung und GrundO bereits aufgenommen</p> <p>ÖA</p> <p>QM Beauftragte*r</p>
Mentoring neu berufene Professor*innen	Überarbeitung	Verankerung der Information und Aushändigung des Präventions- und Schutzkonzeptes im Rahmen des Mentorings	Präsident*in
Mentoring neue Wiss. Mitarbeiter*innen	Erarbeitung einer entsprechenden Handreichung	Verankerung der Information und Aushändigung des Präventions- und Schutzkonzeptes im Rahmen eines Mentorings.	Präsident*in
Handreichung Mitarbeiter*innengespräch	Überarbeitung	Verankerung der Information in der Handreichung MAG und Aushändigung des Präventions- und Schutzkonzeptes bei Neueinstellung.	Kanzler*in

		Offen: braucht es eine Handreichung für Einstellungsgespräche an der KHSB?	
Rechenschaftsbericht Präsidiums	Berücksichtigung des Anliegens		Präsidium Referentin Präsidium
Hochschule Verwaltung			
Namensänderung von Mitgliedern der Hochschule	Insbesondere auf der homepage gegenüber Studierenden transparent machen	Die Vorgehensweise, z.B. ob Zeugnisse auf den neuen Namen ausgestellt werden, ist bei Studierenden nicht transparent und bekannt.	Fr. Merkel
Studienbewerbung/Datenerhebung/Sprache	Unterstützung der Mitglieder der Hochschule bei Umsetzung der hochschulischen „Sprachregelungen“	Selbstbeschreibungen und Selbstbenennungen von Personen sollten respektiert werden. Dies betrifft auch Datenerhebung, z.B. durch Formulare und Fragebögen. Diese sollten eine große Bandbreite möglicher sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten, bei der Geburt zugeschriebener Geschlechter, Körpergeschlechter und ggf. Formen von Beziehungsstatus anbieten und Lücken lassen für etwaige unbekannte Selbstbezeichnungen. Namen und Pronomen erfragen, um die weitere Kommunikation respektvoll und inklusiv zu gestalten.	Fr. Merkel bei Bedarf unterstützt durch Frauenrat/Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Signatur email / Webex	Hinweis auf eindeutige Anrede ermöglichen	Hinweis auf entsprechende Möglichkeit	ÖA / bei Bedarf Unterstützung Hr. Krumbiegel/EDV
Öffentlichkeitsarbeit			
Homepage	Diskriminierungsfreie Hochschule: - Hinweise auf Haltung und Maßnahmen; übersichtliche Hinweise auf Beschwerde- und Verfahrenswege - Footer: Ansprechpersonen für Hinweise auf sexualisierte Gewalt/Diskriminierung - Bessere Auffindbarkeit auf der Homepage - Übersichtsflyer „Beratung an der KHSB“ zum Download	Grundlegend bedeutsam ist das „framing“, also die Thematisierung des Umgangs mit Heterogenität und Macht sowie von (sexualisierter) Diskriminierung/Gewalt. Je breiter sich die Hochschule auf übergeordneter Ebene eindeutig/unmissverständlich positioniert und je tabufreier Tatsachen von Macht/Abhängigkeit innerhalb der Hochschule thematisiert werden können, desto weniger spezifische [auf verschiedene Handlungsfelder zielende] Regelungen sind notwendig. Neugestaltung einer Homepageseite, in der alle Hinweise hinsichtlich diskriminierungsfreie Hochschule gebündelt und schnell auffindbar dargestellt werden.	ÖA unter Nutzung der Textvorlagen
Newsletter	Regelmäßige Hinweise/Berichte über Beispiele/Aspekte zum Selbstverständnis der Hochschule als diskriminierungsfreie Hochschule	Anlassbezogen – proaktive Aufmerksamkeit durch Redaktion des Newsletters	ÖA

Supervisor*innentreffen	Thematisierung/ Berücksichtigung des Anliegens		Supervisionsbeauftragte*r
Praxisanleiter*innentreffen	Thematisierung/ Berücksichtigung des Anliegens		Leiter*in Praxisreferat
Etc.			
Lehre/Forschung			
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung im Kollegium - Gendern durch Studierende in wissenschaftlichen Arbeiten führt nicht zu Punktabzug 	Regelmäßige Qualifizierungsangebote	Präsidium
Face-to-face Kommunikation zw. Lehrenden/Studierenden	Beratungsraum mit Glastür anbieten	Alle Büros mit Glastüren auszustatten wird nicht als sinnvoll erachtet. Hingegen wird empfohlen, zwei Beratungsräume mit Glastüren einzurichten, die bei Bedarf/Wunsch für Einzelgespräche genutzt werden können. Es müsste ein niedrigschwelliges (onlinegestütztes?) Buchungssystem geben.	Kanzler*in
Einführungswoche	Thema: Kultur der KHSB – Diskriminierungsfreier Umgang – Hinweise zum Umgang mit sexualisierter Gewalt		Vizepräsident*in/Studienorganisation/Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
International Office	Gezielte fremdsprachliche Hinweise auf der Homepage <ul style="list-style-type: none"> - zum Selbstverständnis - zu Beschwerde- und Verfahrenswege sowie - zu Beratungsmöglichkeiten/Ansprechpartner*innen 	International Office	International office
Studienreisen	Ein Merkblatt zur Gestaltung von Studienreisen (Exkursionen von Studierenden mit Übernachtungen) greift Fragen der Prävention vor [sexualisierter] Diskriminierung und Gewalt auf	[muss noch erstellt werden]	

Ethikkommission	Die Projektgruppe empfiehlt die zeitnahe Implementierung einer Ethik Kommission die im Peer-Review-Verfahren entsprechende Schritte empfehlen kann.	Klärung/Abgrenzung Aufgabe Ombudsperson	Präsident*in
Personalentwicklung			
Hausmanagement	Sensibilisierung für angstausslösende Situationen insbesondere abends im Kontakt mit Menschen in der Hochschule	Teamgespräch mit Hausmanagementteam über genderspezifische Aspekte [Ziel bspw. als männliche Person abends allein im Haus, wenn sie die Hochschule abschließen als eine sensible Situation begreifen];	Kanzler*in/Leiter*in Hausmanagement
Mitarbeiter*innen der Hochschule	„Fehlerkultur“ / keine „Aufregerkultur“		
Information/Schulungen Mitarbeitende	<p>Ziel I: allen in den KHSB Tätigen sind die Beratungs-, Melde- und Beschwerdewege bekannt</p> <p>Empfehlung Antidiskriminierungsstelle des Bundes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema durchführen, - verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche <p>Ziel II: alle, die im weiten Sinne mit Beratung zu tun haben, also direkten Studierendenkontakt haben (Verwaltung, Lehrende bei Interesse) lassen sich zum Thema Beratung methodisch und zum Thema SDG inhaltlich weiterbilden.¹</p>	<p>Alle Tätige meint: festangestellte Mitarbeitende; Lehrbeauftragte, feste-freie Mitarbeitende; ständige Mitarbeitende von Dienstleistern; Mitarbeitende in Mensa</p> <p>Die Look Wide Erhebung² hat bspw. gezeigt, dass die simpelsten Beratungstechniken oft als am hilfreichsten wahrgenommen werden: Aktives Zuhören, das klare Vermitteln von Empathie mit der Emotionswelt der zu beratenden Person und die Akzeptanz des von der zu beratenden Person gesagten, gerade dann, wenn sich die Lebenswelt des*der Berater*in stark von der geschilderten Lebenswelt der zu beratenden Person unterscheidet. Die Erhebung zeigte nämlich leider, dass nicht sensibilisiertes Fachpersonal Schwierigkeiten in der Anwendung von grundlegenden Methoden und Ansätzen (wie Lebensweltorientierung, Ergebnisoffenheit der Beratung oder dem Paradigma, dass die zu beratende Person Expert*in in eigener Sache ist) hatte, insbesondere wenn LSBTIQ* Personen die Beratung aufsuchten.</p>	Beauftragung: Frauenbeauftragte? Referat für Fort-und Weiterbildung?
Einstellungsgespräch [Projekt-] Mitarbeiter*innen	Aushandigung des Konzeptes bei Neueinstellung		Kanzler*in

¹ Vgl. bspw.: ASH, https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Berater_innennetzwerk/Web_Brosch_Berater_innenprojekt.pdf Seite 21.

² https://www.dissens.de/fileadmin/lookwide/Dissens_Look_Wide_-_Unterstuetzung_von_LSBTIQA__nach_Gewaltwiderfahrnissen.pdf

Gespräche mit Dienstleis-tern/Fremdfirmen	Hinweis auf Anlaufstellen für Mitar-beitende von Dienstleister*in-nen/Fremdfirmen	Insbesondere mit Blick auf „kontinuierlich/längerfristig“ in der Hochschule Tätige wie Reinigungskräfte; Mitarbeiter*innen der Mensa [Studierendenwerk] etc. Prüfung, ob Kooperationsverträge geändert werden sollten	Kanzler*in/ Hausmanage-ment/IT
Digitale Kommunikation	Hinweis auf Anlaufstellen für Mitar-beitende	Regelmäßige Überprüfung, ob seitens der Hochschule Regulierungsmöglichkeiten zur Verhinderung von „hate-speech“ nötig und möglich ist	Frauen- und Gleichstellungsbe-auftragte/IT

Teil II: Gebäude- und Anlagenmanagement in der KHSB

Situationen	Maßnahmen	Erläuterungen	
Hinweise auf bauliche Veränderungen			
Toiletten:	Abkleben der Fenster zum Sicht-schutz Installation Boden- und Deckenhoher Trennwände in den Toiletten	Wir empfehlen, generell alle Fenster auf den Toiletten abzukleben, da es neben ei-nem Sichtschutz auch um das Sicherheitsgefühl der Nutzer*innen geht. Zudem sind Situationen denkbar (bspw. Baugerüste), in denen in Toiletten auf höheren Etagen doch Einsichtnahme ermöglicht ist und dann die situativ notwendige Maßnahme möglicherweise nicht bedacht wird. Bei anfallenden Sanitärmaßnahmen (Neubau, Sanierung) sollten Trennwände in den Toiletten deckenhoch und bodentief installiert werden, um eine Einsichtnahme in die Toilettenkabine zu verunmöglichen.	Kanzler*in/Hausmanagement
	Gut sichtbare Hinweise auf den Flu-ren und im Gebäude, die auf An-sprechpersonen bei Gefahr/Be-schwerden hinweisen	Hierbei sind z.B. die Infowände in den Fluren (z.B. vor den Hörsälen) gut nutzbar.	Kanzler*in/Hausmanagement
	mindestens eine „geschlechtsneut-rale“ Toilette auf jeder Etage	Auf jeder Etage sollte eine Unisex-Toilette in Nähe der Seminarräume erreichbar sein und so Raum und freie Toilettennutzung für alle Geschlechter ermöglichen. Dafür bieten sich Einzeltoiletten an. Toiletten für Frauen können als Schutzräume erhalten bleiben. Markierungen sollten nicht geschlechtsstereotyp dargestellt sein (Frau mit Kleid).	Kanzler*in/Hausmanagement

Dunkle und unübersichtliche Räume in der KHSB:	Kopierraum Bibliothek sowie Kopier- raum Ostflügel (2.041):	Der Kopierraum ist ziemlich klein und sollte mit einer Glastüre ausgestattet werden. Dies schafft Transparenz und ermöglicht Einsichtnahme von außen, es wird sichtbar, wenn der Raum gerade in Benutzung ist.	Kanzler*in/Hausmanagement
	Orientierungshinweise/-schilder in den Fluren, die auf Ausgang hinwei- sen Gut lesbare Übersichtspläne mit dem Grundrisse (Wo bin ich?) an allen Ab- biegungen	Die Fluchtwege sind teilweise gekennzeichnet, jedoch nicht durchgängig (tlw. sind entsprechende Hinweise, z.B. im Keller nicht beleuchtet). Zusätzlich zu den Fluchtplänen sollten übersichtliche Pläne ergänzt werden, sodass schneller erfasst werden kann, wo sich eine Person aufhält bzw. dass der Ausgang schneller erfasst werden kann. Sinn der Übersichtspläne soll nicht die Rettungsweg- leitung sein, sondern eine gute Orientierung im Gebäude zu unterstützen und damit ein Vertrauensgefühl/Orientierung im Gebäude zu unterstützen.	Kanzler*in/Hausmanagement Kanzler*in/Hausmanagement
	Gut sichtbare Hinweise auf den Flu- ren und im Gebäude, die auf An- sprechpersonen bei Gefahr/Be- schwerden hinweisen	s.o.	Kanzler*in/Hausmanagement
	Kellerräume	Die Fluchtweglampen müssen intakt sein. Bei der Begehung leuchtete die Lampe an der Treppe zur Aula hin nicht.	Kanzler*in/Hausmanagement
	Hinweis auf die Möglichkeit, sich in Seminarräumen bei Gefährdung ein- zuschließen / Panikknopf für Amoksi- tuationen	nicht ausreichend bekannt bei Studierenden und Mitarbeitenden	Kanzler*in/Hausmanage- ment/ÖA
	Interne Notfallnummer prominenter kommunizieren	Nicht nur für Amoksituationen, sondern bei Gefährdung allgemein	Kanzler*in/Hausmanage- ment/ÖA
	StuPa Schlüssel Haupteingang	StuPa-Mitglieder müssen bisher durch Hintereingang, wenn sie spät abends die Hochschule verlassen wollen	Kanzler*in/Hausmanagement
	Bewegungsmelder Licht auf Fluren bei den Seminarräumen	Licht geht nicht automatisch an, nur durch Betätigung des Lichtschalters. Diese sind im Dunkeln mit Blick in den Flur schlecht zu sehen, wenn man nicht unmittelbar da- vorsteht. Wir empfehlen die Installation von Bewegungsmeldern.	Kanzler*in/Hausmanagement

Hochschulgelände:	Außenbeleuchtung/Bewegungsmelder auf dem Gelände	<p>Der Ausgang zur Neuwiederstraße scheint mit beleuchtet zu sein (inkl. Bewegungsmelder); konnte jedoch nicht getestet werden, da die Begehung am Tage stattfand.</p> <p>Beim Hauptzugang sollten Bewegungsmelder installiert werden, die abends aktiviert bleiben. Aktuell wird um 20:00/21:00 Uhr das Licht auf der Zufahrt komplett ausgestellt. Gelegentlich sind um diese Zeit noch Menschen auf dem Campus.</p>	Kanzler*in/Hausmanagement
	Ansage über zentrale Sprechanlage, dass das Haus geschlossen wird als Hinweis an alle sich noch im Haus befindlichen Personen um dann ggf. das Haus zu verlassen	Zu prüfen ist, ob eine Sprechanlage installiert werden kann	Kanzler*in/Hausmanagement

Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Erzbistum Berlin und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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“.

Mitarbeiterin/ Mitarbeiter

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.

Name Organisationsverantwortliche/r

Datum, Name Mitarbeiter/in

Unterschrift Organisationsverantwortliche/r

Unterschrift