



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

Stand 2023-07-03

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	8
7. Qualitätsmanagement.....	9
Anlagen.....	9

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 entscheidende Bedingung dafür, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt jeglicher Art vorzubeugen und

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

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

möglichst zu verhindern. Die KHSB erwartet von ihren Mitarbeiter*innen, insbesondere jenen mit Personalverantwortung und von Lehrenden, Sensibilität gegenüber dem Problemfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten. Die KHSB nutzt die vorhandenen Möglichkeiten der Regelkommunikation als Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Regelungen. Sie fördert die dafür notwendige innere Haltung der beteiligten Personen, die auf allen Ebenen entwickelt und gestärkt werden soll.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Studium und Lehre

In den Feldern von Sozialer Arbeit, Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege vollzieht sich eine berufliche Tätigkeit i.d.R. in Beziehungen zwischen Menschen, die durch das Spannungsverhältnis von Macht und Abhängigkeit sowie Nähe und Distanz gekennzeichnet sind. In Lehre und Studium werden deshalb die Gefahren geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt herausgearbeitet und die darauf bezogene besondere Verantwortung von sozialprofessionellen Fachkräften betont. Fragen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden sowohl hinsichtlich ihrer theoretischen Analyse als auch methodischer Konsequenzen im Rahmen des akademischen Studiums thematisiert und in verschiedenen Lehrveranstaltungen in ihrer intersektionalen Verwobenheit thematisiert.

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

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

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

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

Studierende im Praxisstudium werden im praxisvorbereitenden Semester geschult und erfüllen damit die Voraussetzung gemäß § 10 der Präventionsordnung des Erzbistums Berlin. Sie werden darüber informiert, dass für eine Praxistätigkeit in einem Feld der Kinder- und Jugendhilfe der Träger der Praxisstelle nach § 72a SGB VIII ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anzufordern hat.

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

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

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

3. Forschung

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

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

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

4. Enttabuisierung und proaktive Öffentlichkeitsarbeit

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

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

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)