

44. Jahrgang, Nr. 05/2023

7. März 2023

Seite 1 von 13

- Richtlinie für ein
respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander¹

¹ Beschlossen in der ADK-Sitzung vom 08.12.2022
Beschlossen in der AS-Sitzung vom 05.01.2023

Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander

Der Akademische Senat der Berliner Hochschule für Technik hat gemäß § 61 Abs. 2 Nr. 7 i.V.m. § 5b Abs. 3 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 26.07.2011 (GVBL. S. 378), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05.07.2022 (GVBl. S. 450), am 05.01.2023 folgende Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander erlassen. Die Hochschulleitung hat die Richtlinie am 09.02.2023 gem. § 90 Abs. 1 S. 1 BerlHG bestätigt.

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Ziel	3
§ 3	Grundsätze	3
§ 4	Begriffsbestimmung	4
§ 5	Prävention und Umsetzung von Maßnahmen	4
§ 6	Antidiskriminierungskommission	5
§ 7	Rechte der Betroffenen	6
§ 8	Konfliktberater*innen	7
§ 9	Maßnahmen und Verfahren bei Konfliktfällen	8
§ 10	Beseitigung mittelbarer Benachteiligung	10
§ 11	Vertraulichkeit und Datenschutz	10
§ 12	Schlussbestimmung und Inkrafttreten	10
	Anlage - Begriffsdefinitionen	11

§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Berliner Hochschule für Technik (BHT) gemäß BerlHG § 43. Sie konkretisiert den geltenden Rechtsrahmen, u.a. gebildet durch GG, AGG, LGG, LADG, PartMigG.

§ 2 Ziel

Ziel der Richtlinie ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit
- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der/des Anderen
- der Verantwortung der/des Einzelnen für ein positives Arbeits- und Studenumfeld
- eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Studenumfeldes
- einer inklusiven Hochschule.

§ 3 Grundsätze

- (1) Alle Hochschulmitglieder sind aufgefordert, jederzeit für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander einzutreten.
- (2) Die Hochschule schützt all ihre Mitglieder vor - unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung - Mobbing - Stalking - sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physische und/oder psychische Gewalt. Sie bemüht sich, Gästen gleichen Schutz zukommen zu lassen. Sie ahndet Verstöße gegen diesen Grundsatz. Erste Schritte und weitere Maßnahmen sind in § 9 dieser Richtlinie festgelegt.
- (3) Unter dem Begriff „Führungskraft“ sind alle Vorgesetzten, Personen mit Personalverantwortung sowie Menschen mit Vorbildfunktion zu verstehen. Die Lehrenden der Hochschule sind dementsprechend als Führungskraft zu sehen und haben die Aufgaben gemäß Absatz 5 in ihren Lehrveranstaltungen und Seminaren durchzusetzen.
- (4) Mitglieder der Hochschule, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physischer und/oder psychischer Gewalt betroffen sind, werden dabei unterstützt, sich zur Wehr zu setzen sowie die bestmögliche Hilfe zu bekommen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution, aller ihrer Mitglieder und in ein entschlossenes Vorgehen der Führungskräfte voraus. Alle Mitglieder der Hochschule sollen in diesem Sinne ihre Vorbildfunktion wahrnehmen.
- (5) Zugleich sollen Unbeteiligte aufgefordert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt aktiv Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen. Die Hochschule hat den Anspruch, dass für den/die Betroffene*n keinerlei Nachteile aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme erwachsen.

- (6) Es ist Aufgabe der Führungskräfte auf allen Ebenen der Hochschule, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte vermieden oder sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und im Wirkungsumfeld mittelbare Diskriminierung angezeigt wird (Anzeige innerhalb der Hochschule). Sie sind verpflichtet, bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physischer und/oder psychischer Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten. Für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung des entsprechenden Fehlverhaltens ist zu sorgen.

§ 4 Begriffsbestimmung

- (1) Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen oder Personengruppen z.B. aufgrund
- der nationalen, regionalen oder ethno-kulturellen Herkunft
 - rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung
 - des Aussehens
 - des Geschlechts
 - der sexuellen oder geschlechtlichen Identität
 - einer Behinderung
 - einer Krankheit
 - einer chronischen Erkrankung
 - der sozialen Herkunft
 - des sozialen Status
 - der zugeschriebenen oder tatsächlichen religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
 - der politischen Haltung
 - des Lebensalters.
- (2) Die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie physische und/oder psychische Gewalt erfolgt in der Anlage.
- (3) Maßgeblich für die Beurteilung, ob im konkreten Einzelfall ein solcher Tatbestand vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände. Die Anlage ist verbindlicher Bestandteil dieser Richtlinie.

§ 5 Prävention und Umsetzung von Maßnahmen

- (1) Die Hochschule nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als notwendiges Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie. Strategien, Maßnahmen und Verfahrensweisen werden im Personalentwicklungskonzept festgelegt.
- (2) Das Konzept für Antidiskriminierung und Diversität legt eine entsprechende Strategie, Analysen und Ziele sowie die Maßnahmen, die nicht anderweitig (z.B. in der RSPO) geregelt werden können, fest.

- (3) Das Gleichstellungskonzept legt die Strategie und Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen fest und ergänzt die Frauenförderrichtlinie.

§ 6 Antidiskriminierungskommission

- (1) Der Akademische Senat der Hochschule richtet eine Antidiskriminierungskommission ein.

- (2) Die Antidiskriminierungskommission hat folgende Aufgaben:

- Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen
- Entwicklung und Fortschreibung eines Konzepts für Antidiskriminierung und Diversität gemäß § 5 Absatz 2
- Zusammenarbeit mit internen Stellen, insbesondere mit Konfliktberater*innen gemäß § 8 der Richtlinie, Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- Beratung des/der Beauftragten für Antidiskriminierung und Diversität
- auf Wunsch Betroffener vermitteln Mitglieder der Kommission die notwendigen Kontakte zu den Konfliktberater*innen gemäß § 8 der Richtlinie
- Jährlicher Bericht an den Akademischen Senat, die Hochschulleitung und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen
- Evaluation des Konzepts für Antidiskriminierung und Diversität

- (3) Der Kommission sollen angehören:

- ein*e Vertreter*in der Hochschulleitung
- die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung und die / der Beauftragte für Studierende mit Behinderung
- ein Mitglied des Personalrates
- Ein*e Vertreter*in des/der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung
- ein*e Vertreter*in des Personalreferats
- ein*e Vertreter*in der Personalentwicklung
- ein*e Dekan*in
- mindestens je ein*e Vertreter*in der Mitgliedsgruppen der Hochschule (Professor*innen, Akademische Mitarbeitende, MTV, Studierende), benannt durch den Akademischen Senat
- eine Person als Vertretung für den AStA

Es wird angestrebt, dass die Kommission in ihrer Zusammensetzung möglichst vielfältig ist, beispielsweise mit Hinblick auf die Kategorie Geschlecht. Alle Mitgliedsgruppen sollen vertreten sein. Die namentliche Zusammensetzung der Kommission ist öffentlich bekannt zu geben und jederzeit zugänglich zu machen.

- (4) Ist ein Mitglied der Kommission verhindert, wird eine zuvor benannte Vertretung die Aufgaben des Mitglieds in der Kommission solange übernehmen, bis das Mitglied der Kommission nicht mehr verhindert ist.

- (5) Die Kommission erhält alle für die Ausübung ihrer Arbeit notwendigen Unterlagen. Die Kommission hat jedoch keine Informations- oder Einsichtsrechte in die Unterlagen von Verfahren, soweit hierdurch personenbezogene Daten offenbart werden müssten. Sofern Unterlagen zur Verfügung gestellt werden müssen, sind diese vor einer Übermittlung vollständig zu anonymisieren, um eine objektive Beurteilung zu ermöglichen.
- (6) Die Kommission kann darüber hinaus interne und externe Sachverständige beratend hinzuziehen.

§ 7 Rechte der Betroffenen

- (1) Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich in Fällen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physischer und/oder psychischer Gewalt beraten zu lassen. Die betroffene Person kann sich u.a. an folgende Ansprechpartner*innen wenden:
 - die/den Vorgesetzte*n
 - den Personalrat
 - die zentrale sowie die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
 - die/den Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung
 - den/die Betriebsarzt*ärztin bzw. Betriebspsycholog*in
 - die Schwerbehindertenvertretung oder die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen
 - das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)
 - den/die AGG-Beauftragte*n
 - Leitung Personalreferat
 - die studentischen Mitglieder der Antidiskriminierungskommission
 - Suchtberatung
 - kollegiale Konfliktberatung
- (2) Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr vereinbart und abgestimmt. In Absprache mit der beratenden Person können bei allen Gesprächen von den Betroffenen gewünschte Vertrauenspersonen – auch aus dem außerhochschulischen Umfeld – hinzugezogen werden.
- (3) Ansprechpartner*innen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieser Richtlinie verantwortungsvoll und zeitnah:
 - die betroffene Person zu unterstützen und zu beraten
 - bei Einverständnis der betroffenen Person ggf. in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
 - bei Einverständnis der betroffenen Person diese zu allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Personalabteilung zu begleiten, zu

beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen zu unterstützen
- bei Einverständnis der betroffenen Person, eine*n Konfliktberater*in gemäß §8 der Richtlinie hinzuzuziehen.

- (4) Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen.
- (5) Die betroffene Person ist durch diese Richtlinie nicht gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.
- (6) Betroffenen Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Verstöße nach § 3 bekanntmachen.
- (7) Die betroffene Person hat das Recht auf sofortigen Schutz. Bei unmittelbar akuter auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physische und/oder psychischer Gewalt sowie Gewalt ist diese berechtigt, die Situation zu verlassen, beispielsweise durch einen örtlichen Wechsel oder das Verlassen des Arbeits-/Studienortes für den Tag. Darüber hinaus ist die unmittelbar betroffene Person berechtigt, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zum Schutz erforderlich ist, wenn die Arbeitgeberin keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu deren Unterbindung ergreift. Die Tätigkeit darf nur eingestellt werden, wenn der/die Betriebspsychologe*in oder ein/eine Facharzt*ärztin für Allgemeinmedizin zuvor schriftlich das Vorliegen einer Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Gewalt festgestellt hat. Die Einstellung der Tätigkeit darf nur solange erfolgen, bis der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat, längstens jedoch für einen Zeitraum von 14 Kalendertagen. Vor der Einstellung der Tätigkeit muss die Personalabteilung informiert werden. § 273 BGB bleibt unberührt.

§ 8 Konfliktberater*innen

- (1) Konfliktberater*innen sind Personen, die ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion an der Hochschule zur Begleitung von Konfliktlösungsverfahren zur Verfügung stehen. Sie sind neutral und in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsungebunden.
- (2) Zu den Aufgaben der Konfliktberater*innen gehören:
 - Erfassen der Situation
 - Beratung
 - Begleitung des weiteren Verfahrens, Vermittlung von internen und externen Hilfsangeboten mit dem Ziel der Konfliktregulierung, sofern diese nicht auf anderem Wege erreicht werden kann.
- (3) Es wird angestrebt für den Standort Luxemburger Straße und jede Außenstelle mindestens eine*n Konfliktberater*in einzusetzen. Der betroffenen Person steht die Auswahl des*der Konfliktberater(s)*in frei.

- (4) Interne Konfliktberater*innen werden auf Vorschlag der Antidiskriminierungskommission und im Einvernehmen mit dem Personalrat vom Präsidium bestellt. Die Kommission soll mindestens vier Konfliktberater*innen benennen. Zusätzlich soll es mindestens zwei studierende Konfliktberater*innen geben. Es wird angestrebt, dass die beratenden Personen möglichst vielfältige Hintergründe haben und beispielsweise nicht alle dem gleichen Geschlecht angehören.
- (5) Darüber hinaus schließt die Hochschule im Bedarfsfall einen Vertrag mit einer externen Instanz zur Vermittlung in Konflikten ab, um im Konfliktfall schnell und wirksam unabhängige Hilfe bzw. Beratung zu ermöglichen. Im Rahmen dieses Vertrages ist zu sichern, dass sich unter den Ansprechpartner*innen geschlechtliche Vielfalt abbildet.
- (6) Wird eine externe Beratung bzw. Konfliktmoderation (z.B. Mediation) notwendig, hält der Bereich Personalentwicklung die hierfür notwendigen Informationen bereit.
- (7) Konfliktberater*innen sind für ihre Tätigkeit auf die Einhaltung der Regelungen des Datenschutzrechts zu verpflichten. Dieser Vorgang ist aktenkundig zu machen. Konfliktberater*innen haben im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen aufzubewahren. Die Unterlagen sind geschützt gegen den Zugriff anderer Personen aufzubewahren. Elektronische Unterlagen sind verschlüsselt aufzubewahren. Konfliktberater*innen sowie die Kommission müssen per verschlüsselter E-Mail ansprechbar sein
- (8) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch zwischen Konfliktberater*innen. Ein Wechsel der Konfliktberater*innen setzt die Zustimmung der beratenen Person voraus. Konfliktberater*innen dürfen im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeitete personenbezogene Daten mit Zustimmung der betroffenen Person an die Personalabteilung zum Zweck der Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen weitergeben.
- (9) Die Arbeitgeberin gewährleistet die Qualifizierung/Schulung der Konfliktberater*innen.
- (10) Die Konfliktberatung gilt als Arbeitszeit.
- (11) Die Liste der bestellten internen und externen Konfliktberater*innen wird hochschulintern bekannt gemacht.

§ 9 Maßnahmen und Verfahren bei Konfliktfällen

- (1) Bei allgemeinen Konfliktfällen oder Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie physischer und/oder psychischer Gewalt ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person vorzugehen. Hierzu können u.a. folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- persönliches Gespräch mit der betroffenen Person
 - persönliches Gespräch mit einer lehrenden/vorgesetzten Person, sofern diese nicht selbst Beschuldigte*r ist
 - persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person
- (2) Wenn die unter Absatz 1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person seitens der/des Ansprechpartner(s)*in insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:
- weitergehende hochschulinterne Beratungen oder Vermittlung von externen Beratungsangeboten
 - die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation unter Einbeziehung eines/einer Konfliktberater*in
 - die Einleitung eines Mediationsverfahrens unter Einbeziehung eines/einer Konfliktberater*in
 - Einschalten der entsprechenden Abteilung (z.B. Personalreferat, Studienverwaltung, Justizariat)
- (3) Durch die entsprechende Abteilung (z.B. Präsidium, Studienverwaltung, Personalreferat) können unter anderem folgende Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person ergriffen werden, sofern sich die Sachlage bestätigt hat und die rechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen:
- Durchführung eines regulierenden Gesprächs
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - Schriftliche Abmahnung
 - Umsetzung/Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - ordentliche oder außerordentliche Kündigung
 - Ausschluss von der Lehre und/oder von Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung rechtlicher Regelungen
 - Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
- (4) Im Vorfeld solcher Entscheidungen konsultiert die entsprechende Abteilung (z.B. Personalreferat, Studienverwaltung, Präsidium, Justizariat) die*den Konfliktberater*innen, sofern diese im Vorfeld beteiligt waren.
- (5) Über die in Absatz 3 genannten Maßnahmen sind die betroffene Person und ggfs. die Konfliktberater*innen innerhalb einer Woche in Kenntnis zu setzen.
- (6) Die Hochschule betrachtet die Hinnahme der in der Anlage genannten Tatbestände als Duldung und geht dagegen entsprechend vor. Unter Hinnahme wird die Untätigkeit bei positiver Kenntnis verstanden.

§ 10 Beseitigung mittelbarer Benachteiligung

- (1) Beim Erstellen oder Überarbeiten von an der Hochschule geltenden Regelungen (Arbeitsanweisungen, Musterarbeitsverträge, Dienstvereinbarungen, Satzungen und Ordnungen usw.) werden die in dieser Richtlinie getroffenen Vorgaben bestmöglich berücksichtigt, um dieser Richtlinie widersprechende Regelungen nach Möglichkeit zu verhindern.
- (2) Wird bei der Erstellung oder Überarbeitung festgestellt, dass eine Vorschrift bzw. Regelung eine Benachteiligung enthält, ohne dass diese nach den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Landesgleichstellungsgesetz (LADG), des Partizipations- und Migrationsgesetzes (PartMiG) bzw. dieser Richtlinie gerechtfertigt ist, wirken die Hochschulleitung und die zuständigen Stellen darauf hin, diese Vorschriften bzw. Regelungen so zu ändern, dass die Benachteiligung beseitigt wird, ohne dass diese Änderung zu einer Schlechterstellung der/des Hochschulangehörigen führt.

§ 11 Vertraulichkeit und Datenschutz

- (1) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über den Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten.
- (2) Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch diese Richtlinie oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.
- (3) Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind ihnen zurück zu geben oder zu vernichten. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten hat den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger zu entsprechen.

§ 12 Schlussbestimmung und Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule in Kraft. Sie wird öffentlich und barrierefrei zugänglich gemacht sowie allen neu eingestellten Beschäftigten der Hochschule ausgehändigt oder auf geeignete Weise zugänglich gemacht.
- (2) Konkrete Verfahrensweisen werden vom Präsidium in Ausführungsvorschriften niedergelegt.
- (3) Nach Inkrafttreten wird diese Richtlinie in einem Turnus von vier Jahren hinsichtlich ihrer Aktualität und Wirksamkeit überprüft. Das Präsidium leitet diese Prüfung ein.

Anlage - Begriffsdefinitionen

In dieser Richtlinie werden unmittelbare und mittelbare Diskriminierung unterschieden.

Unmittelbare Diskriminierung:

Eine Person oder Personengruppe erhält wegen eines bestimmten Merkmals ohne sachlichen Grund eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person oder Personengruppe in einer vergleichbaren Situation.

Mittelbare Diskriminierung:

Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligung für bestimmte Gruppen aus. Hierunter sind auch strukturelle Diskriminierungen zu fassen. Diese liegen in der Struktur von Organisationen begründet, da diese auf patriarchalen, postkolonialen, rassistischen, homo- und trans-feindlichen, religiösen, ableistischen Strukturen und Konventionen beruhen, die einzelne Gruppen privilegiert und andere benachteiligt. So werden die Diskriminierung der einen und die Bevorteilung der anderen Gruppe als normal und vorgegeben aufgefasst. Besonders zu berücksichtigen sind Mehrfachdiskriminierungen, da diese in der Realität häufiger vorkommen. Hierbei werden Personen oder Personengruppen aufgrund mehrerer der o.g. Merkmale benachteiligt. Gerade diese Verwobenheit führt dann zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung.

Mobbing

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Systematisch ist das Vorgehen, wenn einzelne Verhaltensweisen fortgesetzt aufeinander aufbauen und ineinander übergreifen und in ihrer Gesamtheit das Persönlichkeitsrecht des Opfers verletzen sowie eine eindeutige Täter-Opfer-Struktur erkennen lassen.

Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist oder sich unterlegen fühlt und von einer oder mehreren anderen Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen und verletzt wird. Dazu gehört auch Cybermobbing. Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe von Personen gemeinsam ausgehende systematische Diskriminieren, Schikanieren oder Anfeinden, welche negative Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben oder haben können. Mobbinghandlungen sind z.B.:

- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen
- Desinformation
- Verleumdung von Personen oder Personengruppen
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten
- Drohungen und Erniedrigungen, insbesondere Androhung körperlicher oder psychischer Gewalt
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung wie z.B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- Belästigungen von Personen bis in die Privatsphäre
- systematisches Ausgrenzen einzelner Personen
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über Behinderung oder Krankheit
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über das Privatleben
- Anschweigen (sog. Totschweigen)
- Verweigerung oder Vorenthalten von Hilfsmitteln, die dem barrierefreien Arbeitsumfeld dienen (einschl. Weigerung, deren Beschaffung zeitnah auszuführen.)

Stalking

Stalking ist das willentliche und wiederholte, beharrliche Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann (vgl. § 238 StGB). Stalking-Handlungen sind insbesondere:

- unerwünschte, häufige Kontakte (persönlich, per Telefon, Brief oder E-Mail)
- unerwünschter Aufenthalt in der Nähe, einschließlich Hinterherlaufens oder -fahrens.

Belästigung

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines nach dem AGG, BerlHG, oder LADG geschützten Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken.

Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung nach dem Strafgesetzbuch § 184i ist gegeben, wenn eine Person eine andere in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bezeichnet ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlecht-

lichkeit der Person in Zusammenhang gebracht wird. Dazu zählen insbesondere: Entwürdigende und sexualisierte Äußerungen über Personen und deren Körper, sexuell Herabwürdigende Gesten und Handlungen, verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen. (Vgl. Sexuelle Belästigung als Benachteiligung nach AGG § 3 (4) und LADG § 4 (4))

Die Definition der obenstehenden Begriffe orientiert sich an den bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen.