

Amtliche Mitteilung



BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN
University of Applied Sciences

40. Jahrgang, Nr. 19/2019

16. September 2019

Seite 1 von 15

- Richtlinie
für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander
an der
Beuth-Hochschule für Technik Berlin



**Richtlinie
für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander
an der
Beuth-Hochschule für Technik Berlin**

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Ziel	3
§ 3 Grundsätze	3
§ 4 Begriffsbestimmungen.....	4
§ 5 Prävention	5
§ 6 Rechte der Betroffenen	6
§ 7 Konfliktberater*innen	8
§ 8 Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen.....	9
§ 9 Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen	10
§ 10 Vertraulichkeit/Datenschutz	11
§ 11 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten.....	11
Anlage 1.....	12



§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Beuth Hochschule¹.

Protokollerklärung zu § 1: Mitglieder an Hochschule sind gemäß BerlHG:

1. die Tarifbeschäftigten an der Hochschule
2. die Beamt*innen
3. die eingeschriebenen Student*innen, Gasthörer*innen und Nebenhörer*innen
4. die Hochschullehrer*innen
5. die Honorarprofessor*innen, die außerplanmäßigen Professor*innen sowie die Gastprofessor*innen
6. die Personen, die aus Mitteln Dritter bezahlt werden
7. die Doktorand*innen
8. die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrkräfte

§ 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 und Gäste vor
 - unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung
 - Mobbing
 - Stalking
 - sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie
 - Gewalt.

Sie ahndet Verstöße gegen diesen Grundsatz. Erste Schritte und weitere Maßnahmen sind in § 8 dieser Richtlinie und in den Notfallplänen² der Hochschule festgelegt.

¹ Im Folgenden wird die Beuth Hochschule als Hochschule bezeichnet. Unter Hochschule werden deren Mitglieder und die gesamte Hochschulorganisation gefasst.

- (3) Mitglieder der Hochschule, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Gewalt betroffen sind, werden dabei unterstützt, sich zur Wehr zu setzen sowie jegliche 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.
- (4) 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.
- (5) 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. Sie sind verpflichtet, bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen.
- (6) Unter dem Begriff „Führungskraft“ sind alle Vorgesetzten, Menschen mit Vorbildfunktion und/oder Personalverantwortung 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 Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt erfolgt in der Anlage 1. Maßgeblich für die Beurteilung, ob im konkreten Einzelfall ein solcher Tatbestand vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände. Die Anlage 1 ist verbindlicher Bestandteil dieser Richtlinie.

² Die Notfallpläne sind in allen Organisationseinheiten (Fachbereiche, Stabstellen, Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung) und in den Pfortnerlogen hinterlegt.



§ 5 Prävention

- (1) Die Hochschule nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als notwendiges Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie. Hierzu gehören:
 - Sensibilisierungstrainings sowie verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte
 - Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung, bei entsprechender Notwendigkeit auch individuell oder in kleineren Gruppen
 - die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Führungskräfte oder Beschäftigter
 - Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sowie
 - Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten an der Hochschule ermöglichen
 - Beschreibung von Zuständigkeiten und Aufgaben von Amts- und Funktions-träger*innen sowie Personalverantwortlichen
- (2) Der Akademische Senat der Hochschule richtet eine Antidiskriminierungskommission ein.
- (3) Die Antidiskriminierungskommission soll folgende Aufgaben haben:
 - Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen gemäß Absatz 1
 - Erarbeitung von Präventionsstrategien/-programmen
 - Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit dem Präsidialbereich
 - Bündelung von internen und externen Hilfsangeboten
 - Zusammenarbeit mit internen Stellen, insbesondere mit Konflikt-berater*innen, Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
 - auf Wunsch Betroffener vermitteln Mitglieder der Kommission die notwendigen Kontakte zu den Konfliktberater*innen
 - Jährlicher Bericht an den Akademischen Senat, die Hochschulleitung und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen.
- (4) Der Kommission sollen angehören:
 - ein*e Vertreter*in der Hochschulleitung
 - der*die Betriebsarzt*ärztin/der*die Betriebspsycholog*in
 - die zentrale Frauenbeauftragte

- die Schwerbehindertenvertretung
- ein Mitglied des Personalrates
- mindestens ein*e Vertreter*in der Studierendenschaft
- ein*e Vertreter*in vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- ein*e Vertreter*in der Personalabteilung
- ein*e Dekan*in
- Suchtberatung

Es wird angestrebt, dass die Hälfte der Kommissionsmitglieder Frauen sind. Alle Statusgruppen sollen vertreten sein. Die namentliche Zusammensetzung der Kommission ist öffentlich bekannt zu geben und jederzeit zugänglich zu machen.

- (5) Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (6) Die Kommission erhält alle für die Ausübung ihrer Arbeit notwendigen Unterlagen. Die Kommission hat jedoch keine Informations- oder Einsichtsrechte in die Verfahren, soweit hierdurch personenbezogene Daten offenbart werden müssten.
- (7) Für die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen stellt die Hochschulleitung im Rahmen der dafür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die sächlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Verfügung. Dazu gehört auch die Gewährleistung der Arbeit und ständigen Qualifizierung der Antidiskriminierungskommission. Die Kommission kann darüber hinaus interne und externe Sachverständige beratend hinzuziehen.

§ 6 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 Gewalt beraten zu lassen. Die betroffene Person kann die beratende Person aus folgenden Ansprechpartner*innen wählen:
 - den*die Vorgesetzte*n
 - den Personalrat
 - die zentrale sowie die dezentralen Frauenbeauftragten
 - den*die Betriebsarzt*ärztin bzw. Betriebspsycholog*in
 - die Schwerbehindertenvertretung
 - das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)
 - den*die AGG-Beauftragte*n
 - Leitung Abteilung I/Personalabteilung



- die studentischen Mitglieder der Antidiskriminierungskommission
- Suchtberatung

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten.

- (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 Vertrauenspersonen – auch aus dem außerhochschulischen Umfeld – hinzugezogen werden.
- (3) Die unter Absatz 1 genannten Ansprechpartner*innen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalles 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 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. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwider laufen.
- (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 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. Vor der Einstellung der Tätigkeit muss die Personalabteilung informiert werden. § 273 BGB bleibt unberührt.



§ 7 Konfliktberater*innen

- (1) Konfliktberater*innen sind Personen, die ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion an der Hochschule zur Begleitung von Konfliktlösungsverfahren und ggf. für Mediationen 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
 - Konfliktmoderation, Mediation o.ä. mit dem Ziel der Konfliktregulierung, sofern diese nicht auf anderem Wege erreicht werden kann.
- (3) Es wird angestrebt pro Standort mindestens eine*n Konfliktberater*in einzusetzen. Der betroffenen Person steht die Auswahl des*der Konfliktberater*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.
- (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 sowohl Frauen als auch Männer befinden. Wer eine externe Beratung wünscht, erhält von einem (selbst zu wählenden) Mitglied der Antidiskriminierungskommission die hierfür notwendigen Informationen.
- (6) 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.



- (7) 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. Soweit die Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen erfolgen soll, sind Unterlagen soweit erforderlich an die Personalabteilung zu übergeben.
- (8) Die Arbeitgeberin gewährleistet gemäß § 5 (7) die Qualifizierung/Schulung der Konfliktberater*innen.
- (9) Die Konfliktberatung gilt als Arbeitszeit.
- (10) Die Liste der bestellten internen und externen Konfliktberater*innen wird hochschulintern bekannt gemacht.

§ 8 Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen

- (1) Bei allgemeinen Konfliktfällen oder Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie 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*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. Personalabteilung, Abteilung II Studierendenservice)

- (3) Durch die entsprechende Abteilung (z.B. Präsidium, Studierendenservice, Personalabteilung) können unter anderem folgende Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person ergriffen werden, sofern sich die Sachlage bestätigt hat:
- 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 arbeitsrechtlicher Regelungen
 - Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
- (4) Im Vorfeld solcher Entscheidungen konsultiert die entsprechende Abteilung (z.B. Personalabteilung, Studierendenservice, Präsidium) die*den Konfliktberater*innen, sofern diese im Vorfeld beteiligt waren.
- (5) Über die in Absatz 3 genannten Maßnahmen sind die betroffene Person und ggf. die Konfliktberater*innen innerhalb einer Woche in Kenntnis zu setzen.
- (6) Die Hochschule betrachtet die Hinnahme der in der Anlage 1 genannten Tatbestände als Duldung und geht dagegen entsprechend vor.

§ 9 Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen

- (1) Alle an der Hochschule geltenden Regelungen (Tarifverträge, Arbeitsanweisungen, Musterarbeitsverträge, Dienstvereinbarungen, Satzungen und Ordnungen usw.) werden daraufhin überprüft, ob sie Vorschriften bzw. Regelungen enthalten, die dieser Richtlinie inhaltlich oder sprachlich widersprechen und damit mittelbar Verhaltensweisen gemäß Anlage 1 ermöglichen.
- (2) Wird festgestellt, dass eine Vorschrift bzw. Regelung eine Benachteiligung enthält, ohne dass diese nach den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 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.



§ 10 Vertraulichkeit/Datenschutz

- (1) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über den Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. 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.
- (2) 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.

§ 11 Schlussbestimmungen 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) Unmittelbar nach Inkrafttreten sind alle notwendigen Schritte einzuleiten, um die Antidiskriminierungskommission zu konstituieren, im Bedarfsfall den Vertrag zur externen Konfliktberatung abzuschließen sowie die internen Konfliktberater*innen zu bestellen.
- (3) Die Richtlinie kann jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende für ungültig erklärt werden. Dies bedarf der Schriftform. Der*Die Präsident*in verpflichtet sich, spätestens im darauf folgenden Monat Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Richtlinie aufzunehmen.



Anlage 1

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen oder Personengruppen z.B. aufgrund

- der nationalen, regionalen oder ethno-kulturellen Herkunft
- rassistischer Zuschreibung
- des Aussehens
- des Geschlechts
- der sexuellen Identität
- einer Behinderung
- einer Krankheit
- der sozialen Herkunft
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- des Lebensalters.

In dieser Richtlinie werden unmittelbare und mittelbare Diskriminierung unterschieden.

Unmittelbare Diskriminierung: Eine Person oder Personengruppe erhält wegen eines bestimmten Merkmals 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*phoben, 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 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.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt

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

§ 3 (4) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...) wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 8 Satzung der Beuth-Hochschule für Technik Berlin zur Chancengleichheit der Geschlechter

- (1) Die Beuth HS setzt sich für eine Hochschulkultur ein, in der es keine sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gibt. Vorfälle werden verfolgt.
- (2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin wie auch des Opfers in Zusammenhang steht. Insbesondere wird geschützt vor
 - entwürdigenden und sexualisierten Bemerkungen über Personen oder deren Körper
 - sexuell herabwürdigenden Gesten und Verhaltensweisen
 - Exhibitionismus



- verbaler und bildlicher Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- unangebrachten und unerwünschten Körperkontakten
- körperlichen Übergriffen
- Stalking
- einem Umfeld, welches durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.