

Hinsehen – Handeln - Vorbeugen

Schutzkonzept der HTW Berlin zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Inhalt

Vorwort.....	2
1 Grundsätze der HTW Berlin zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	3
1.1 Kultur des Hinsehens, Handelns und Vorbeugens	3
1.2 Angemessene Sprache.....	4
1.3 Betroffenenparteilichkeit	4
1.4 Betroffenengerechtigkeit.....	5
1.5 „Do no harm“	6
1.6 Vertraulichkeit	6
1.7 „Need-to-Know“	6
1.8 Fallgerechte Sanktionen.....	6
1.9 Übertreibung und falsche Anschuldigung	6
1.10 Verfahrensqualität	7
2 Antidiskriminierungsarbeit an der HTW Berlin.....	7
2.1 Die Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit	7
2.1.1 Vertrauenspersonen	7
2.1.2 Ansprechpersonen in Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen.....	7
2.1.3 Antidiskriminierungsrat.....	7
2.1.4 Antidiskriminierungsstelle	7
2.1.5 Erst- und Verweisberatung	8
2.1.6 Vertrauensteam	8
2.1.7 Zuständige Person.....	9
2.2 Die drei Säulen der Antidiskriminierungsarbeit der HTW Berlin	9
2.2.1 Die erste Säule: Prävention	9
2.2.2 Die zweite Säule: Beratung.....	10
2.2.3 Die dritte Säule: Beschwerde- und Meldeverfahren	10
2.2.3.1 Unterschied von Beschwerde und Meldung	10
2.2.3.2 Umgang mit Beschwerden und gemeldeten Vorfällen	11

3 Anlage: Aktionsplan der HTW Berlin im Handlungsfeld sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 2023-2025	14
---	----

Vorwort

Die HTW Berlin hat sich im August 2020 eine Antidiskriminierungsrichtlinie gegeben, in der ein Leitbild formuliert wird und in der Diskriminierung aufgrund spezifizierter Merkmale verboten, Strukturen für Prävention, Beratung, (anonyme) Meldung und Beschwerde benannt und Zuständigkeiten und Abläufe allgemein skizziert werden.

Naturgemäß kann eine Richtlinie elementare Detailfragen nicht beantworten, z.B.: Wie ist bei der Klärung von Vorfällen grundsätzlich vorzugehen? Wer ist zu informieren bzw. einzubeziehen? Wie kann der Vorfall unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen geklärt werden? Wie kann sichergestellt werden, dass Betroffene während der Klärung nicht erneut belastet oder beschädigt werden? Wie können die Hochschulangehörigen zu einem Umgang miteinander finden, der es ihnen ermöglicht, grenzverletzendes Verhalten zu thematisieren? Welche Formen der (rechtlich abgesicherten) Intervention bestehen und sind angemessen? Unsere Hochschule hat sich 2021 und 2022 intensiv mit diesen Fragen beschäftigt und die Antworten im vorliegenden Schutzkonzept dargelegt.

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigen Studien zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt in der Gesellschaft, im Arbeitsleben und an der Hochschule.¹ Demzufolge sind junge Frauen (mit Migrationsgeschichte), körperlich beeinträchtigte Frauen sowie Trans*Menschen besonders häufig von Übergriffen betroffen, aber auch Männer können sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erleben. Obwohl das Thema in den vergangenen Jahren viel (mediale) Aufmerksamkeit erfahren hat, vor allem deshalb, weil sich Betroffene zu Wort gemeldet haben, ist der Forschungsstand nach wie vor lückenhaft. So liegen zu Ausmaß und Ausprägung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den bundesdeutschen Hochschulen nur wenige, überwiegend nicht repräsentative Studien vor. Dennoch wissen die Verantwortlichen an Hochschulen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein Thema ist, denn sie sind gelegentlich mit Vorfällen konfrontiert. Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer relativ hoch ist, weil das Thema für die Betroffenen schambesetzt ist, auch deshalb, weil sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zumeist nicht von Unbekannten, sondern von Menschen aus dem eigenen Umfeld ausgeübt wird.

Indem sich die HTW Berlin dem Thema stellt und einen verbindlichen und transparenten Prozess festlegt, wird sie zu einem sichereren Ort für alle. Sie ermutigt Betroffene, das ihnen zustehende Beratungs- oder Melde- bzw. Beschwerderecht tatsächlich in Anspruch zu nehmen und befähigt die Zuständigen, ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

Um das Ziel zu erreichen, die HTW Berlin zu einem sichereren Ort für alle zu machen, sind Festlegungen notwendig, welche die Regelungen in der Antidiskriminierungsrichtlinie konkretisieren. Diese Festlegungen werden im vorliegenden Schutzkonzept getroffen. Im **ersten Kapitel** werden die Grundsätze dargelegt, die für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der HTW

¹ Einen guten Überblick der vorliegenden einschlägigen nationalen und internationalen Studien bietet diese themenspezifische Webseite des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung: <https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/forschungsueberblick>.

Berlin gelten. Hier geht es um einen angemessenen Sprachgebrauch sowie die Prinzipien, die gewährleisten sollen, dass die Interessen der Betroffenen bestmöglich gewahrt werden. Im **zweiten Kapitel** wird die Struktur beschrieben, welche die HTW Berlin für ihre Antidiskriminierungsarbeit geschaffen hat. Hier werden die Zuständigkeiten verdeutlicht. Im **dritten Kapitel** wird deutlich, dass sich die Antidiskriminierungsarbeit der HTW Berlin auf drei Säulen stützt: die Prävention, die Beratung und das Melde- bzw. Beschwerdeverfahren. Es wird der Unterschied zwischen einer Beschwerde und einer Meldung erklärt und es wird ausgeführt, wie mit Beschwerden und Meldungen verfahren wird. Hier wird verdeutlicht, wie die im ersten Kapitel dargelegten Grundsätze praktisch umgesetzt werden. Im **Anhang** findet sich der Aktionsplan 2023-2025 zur Umsetzung der Maßnahmen.

Dieses Schutzkonzept wurde am 09.11.2022 von der Hochschulleitung verabschiedet.

1 Grundsätze der HTW Berlin zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

1.1 Kultur des Hinsehens, Handelns und Vorbeugens

In der Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin werden die folgenden Grundsätze für ein gemeinschaftliches Miteinander aller Hochschulangehörigen formuliert²:

„Die HTW Berlin fördert das Ziel, ein sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Lern-, Lehr- und Arbeitsort zu sein, geprägt von einem Klima der Akzeptanz und des Vertrauens sowie einer fairen, solidarischen, respektvollen und wertschätzenden Organisationskultur. Die Unterschiedlichkeit ihrer Mitglieder wird als hohes Gut und Bereicherung begriffen. Individualität wie Zusammenhalt werden gefördert, damit alle ihre besonderen Stärken entfalten können, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Rassekonstruktionen, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronischer Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexueller und geschlechtlicher Identität, sozialem Status oder Verantwortung für Kinder und / oder zu pflegende Angehörige.

Die HTW Berlin fördert eine Kultur des Hinsehens und des Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten. Sie fordert ihre Mitglieder auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Alle Mitglieder der HTW Berlin tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Studierenden und Gäste respektiert werden. Betroffene erhalten bestmögliche Sicherheit und Schutz. Verursacher*innen müssen sich für ihre Handlungen verantworten.

Die HTW Berlin weist nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierungen nicht duldet und übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder.“

[→ Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin, Präambel]

² Die benannten Diskriminierungsmerkmale sind weitgehend identisch mit denen des Antidiskriminierungsgesetzes des Landes Berlin. Im gesellschaftlichen Diskurs wird u.a. um die sprachliche Angemessenheit der Begriffe gerungen. Gesetze sind ein Abbild dieses Ringens und der Wandelbarkeit von Begriffen.

Darüber hinaus legt die HTW Berlin in ihrem Schutzkonzept die folgenden Grundsätze fest: Betroffenenparteilichkeit, Betroffenenengerechtigkeit, „Do no harm“, Vertraulichkeit, „Need-to-Know“, fallgerechte Sanktionen, Umgang mit Übertreibung und falscher Anschuldigung sowie Verfahrensqualität. Diese Grundsätze werden im Folgenden erläutert.

1.2 Angemessene Sprache

Damit in der Hochschule Vertrauen wächst, sich Betroffene tatsächlich Unterstützung suchen und adäquate Unterstützung finden, ist u.a. entscheidend, die maßgeblichen Begriffe mit Bedacht zu wählen. Denn unsere Sprache hat einen wesentlichen Einfluss darauf, wie wir Situationen wahrnehmen und einordnen. Für die HTW Berlin gelten daher die folgenden Sprachregelungen:

Gemäß Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin werden unter **sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** alle sexualisierten Verhaltensweisen gefasst, die ungewollt, unerwünscht, unangebracht oder nicht einvernehmlich sind. Das reicht von anzüglichen Bemerkungen und Witzen über unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen bis hin zu Sexualstraftaten. Dafür, wie ein Erlebnis bewertet wird, ist allein entscheidend, dass sich der betroffene Mensch diskriminiert fühlt. Ob eine Diskriminierung beabsichtigt war oder nicht, spielt dabei keine Rolle. [→ *Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin, § 3 Formen der Diskriminierung*]

Betroffene sind Hochschulangehörige, die grenzverletzendes, übergreifendes oder nötigendes Verhalten erlebt haben. Sie als ‚Betroffene‘ und nicht als ‚Opfer‘ zu bezeichnen, bedeutet, sie nicht auf das Gewalterleben zu reduzieren, sondern dieses als *einen* – wenn auch schwerwiegenden – Aspekt neben vielen anderen Facetten, die ihre Person ausmachen und ihr Verhalten prägen, zu verdeutlichen. Das ist wichtig für die Selbstermächtigung Betroffener.

Ein **Mensch gerät unter Verdacht**, wenn ein*e Betroffene*r einen Vorfall meldet oder sich beschwert. Zu verurteilen ist das mutmaßliche Fehlverhalten, nicht der Mensch. Zudem gilt es, Vorverurteilung zu vermeiden. Daher könnte überhaupt erst dann von ‚Täter*in‘ die Rede sein, wenn einem Menschen unter Verdacht eine Tat nachgewiesen wurde oder wenn er*sie das Vorgeworfene bestätigt hat.

1.3 Betroffenenparteilichkeit

Betroffenenparteilichkeit bedeutet, die Bedürfnisse und Perspektiven der Betroffenen bewusst in den Vordergrund zu stellen, um ihnen einen Schutzraum zu geben und sie zu stärken.

Die HTW Berlin nimmt ihre Verantwortung ernst, Betroffene bestmöglich zu unterstützen. Hierzu kann gehören, Betroffene an eine externe psychosoziale und / oder juristische Beratungsstelle zu vermitteln. Solche Einrichtungen unterstützen die Betroffenen darin, einen Umgang mit dem Gewalterleben zu finden; Beratung und Unterstützung orientieren sich ausschließlich am Willen der Betroffenen. Für Hochschulangehörige kann diese Aufgabe eine Überforderung darstellen, häufig sind sie nicht entsprechend qualifiziert, zudem müssen sie gegebenenfalls ihrer Fürsorgepflicht gegenüber anderen (potentiell) Betroffenen und Menschen unter Verdacht Rechnung tragen. Innerhalb der Hochschule sind also der Betroffenenparteilichkeit Grenzen gesetzt, die Hochschule greift daher auf die Beratungsinfrastruktur des Landes Berlin und des Bundes zurück.

1.4 Betroffenengerechtigkeit

Betroffenengerechtigkeit bedeutet einen Paradigmenwechsel und verabschiedet sich von der Idee, das Geschehene objektiv beurteilen und wie einen „Fall aufklären“ zu können. Denn in aller Regel werden sich die Perspektiven sowie die Interessen der Betroffenen von denen der Menschen unter Verdacht stark unterscheiden, sodass die Zuständigen bei der Fallbearbeitung meist in das Dilemma von ‚glauben wollen‘ und ‚nicht wissen können‘ geraten. Eine wichtige Zielstellung für die Organisation ist, zukünftigen Vorfällen entgegen zu wirken und gegebenenfalls Fehlverhalten zu sanktionieren. Um das zu erreichen, ist es nicht erforderlich, das beschriebene Dilemma durch „Aufklärung des Falls“ aufzulösen, vielmehr müssen sich die Verantwortlichen dieses Dilemmas bewusst und dennoch handlungsfähig sein.

Betroffenengerechtigkeit meint, jede Meldung eines Vorfalls und jede Beschwerde ernst zu nehmen, jeder Meldung eines Vorfalls bzw. jeder Beschwerde nachzugehen und, falls erforderlich, Konsequenzen folgen zu lassen, Schutz herzustellen und sich als Hochschule klar gegen die Tat zu positionieren.

Betroffenengerechtigkeit heißt, dem Mut von Menschen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beobachtet oder erlebt haben, mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Sie allein bestimmen, welches Verhalten aus ihrer Sicht eine Meldung oder Beschwerde rechtfertigt [→ *Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin, § 3, Abs. 11*]. Sie erhalten in einem geschützten Rahmen Raum und Zeit zum Erzählen. Ihre Perspektive steht bei der Klärung von Vermutung und Vorwurf im Zentrum.

Das Handeln der Zuständigen, das aus einer Meldung oder Beschwerde resultiert, orientiert sich an dem Grundsatz ‚Im Zweifel für Betroffene‘ und schließt die noch unbekannteten Betroffenen ein. Jede Intervention muss im Subtext die Botschaft enthalten, dass melden sich lohnt.

In der Vergangenheit kam es an der HTW Berlin vor, dass Betroffene sich zwar einer Person in der Hochschule anvertrauten, aber jeden weiteren Schritt ablehnten. Es galt die Regelung, dass Betroffene einer Intervention bzw. Fallbearbeitung zustimmen müssen und dass andernfalls keinerlei Möglichkeit besteht, Konsequenzen aus einer Meldung oder Beschwerde zu ziehen. Daher mussten Hochschulangehörige, die Kenntnis von nicht zu akzeptierenden Verhaltensweisen erlangten, untätig bleiben. Das hatte den nicht hinnehmbaren Effekt, Menschen unter Verdacht bzw. Täter*innen zu schützen und nicht die Betroffenen.

Nun praktiziert die Hochschule eine andere Regelung: Die Interessen und Wünsche der Betroffenen sind verantwortungsvoll mit dem Ziel der Hochschule abzuwägen, ein möglichst sicherer Ort für alle zu werden. Bei Meldung eines Vorfalls wird eine Intervention *kausal* – unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Betroffenen wie von Menschen unter Verdacht.

Sehr wichtig ist, dass Betroffene die Differenz zwischen ‚Betroffenengerechtigkeit‘ und ‚Betroffenenparteilichkeit‘ (siehe oben) sowie die damit einhergehenden unterschiedlichen Unterstützungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten kennen. Denn so können sie bewusst entscheiden, ob, wann und wie sie sich intern oder extern jemandem mitteilen möchten. Und so können sie die Kontrolle über ihre Geschichte behalten. Das Prinzip der Betroffenenparteilichkeit ist handlungsleitend für unabhängige Beratungsstellen. Hier stehen unbedingt und ausschließlich die Betroffenen im Fokus und die Beratung richtet sich voll und ganz an ihrem Willen und ihren Bedürfnissen aus. Eine der Aufgaben der Erst- und Verweisberatung der Hochschule besteht darin, mit externen Beratungsstellen zu kooperieren, eine Lotsenfunktion wahrzunehmen und Betroffene, wenn sie das wünschen, bei der Kontaktaufnahme zu begleiten.

Entscheiden sich Betroffene für eine interne Meldung oder Beschwerde, ist es im Sinne der Fürsorge wichtig, ihnen Entscheidungen nachvollziehbar zu machen und ihren Befürchtungen und Bedürfnissen beim schrittweisen Vorgehen Rechnung zu tragen. Sie können dann möglicherweise Entscheidungen trotz innerer Widerstände besser mittragen.

1.5 „Do no harm“

Die HTW Berlin verpflichtet sich, Betroffene und andere in den Fall involvierte Menschen vor (weiteren) Schäden zu schützen. Daher führen die Zuständigen eine fallbezogene Risikoabschätzung durch, um potenzielle Schäden zu mildern, und wägen die Möglichkeiten einer anonymisierten Fallbearbeitung ab.

1.6 Vertraulichkeit

Die HTW Berlin sichert die gebotene Vertraulichkeit für Betroffene, Menschen unter Verdacht, Vertrauenspersonen, Zeug*innen, Fallmelder*innen und andere zu, um zu vermeiden, dass sie zu Schaden kommen.

1.7 „Need-to-Know“

Alle Hochschulangehörigen, die Kenntnis von dem Fall erlangen müssen, geben Informationen, die sie im Rahmen einer Fallmeldung erhalten, strikt nach dem „Need-to-Know-Prinzip“ (Weitergabe von Informationen nur soweit unbedingt erforderlich) und unter größtmöglicher Wahrung der Betroffeneninteressen weiter. Informationen, die dazu geeignet sind, Personen zu identifizieren, werden nur dann mitgeteilt, wenn es für die Fallklärung unverzichtbar ist oder bei Gefahr in Verzug.

1.8 Fallgerechte Sanktionen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird niemals toleriert und stellt eine schwerwiegende Verletzung von Menschenwürde und Betriebsfrieden an der Hochschule dar. Die zu ergreifenden Maßnahmen beziehen sich stets auf den Einzelfall. Sie sollen Fehlverhalten aufzeigen, Wiederholungen verhindern und demonstrieren, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird.

[→ Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin, § 11 Sanktionen]

1.9 Übertreibung und falsche Anschuldigung

Gegen Hochschulangehörige oder Dritte, die mit guter Absicht einen Verdacht oder einen Fall melden, werden keine Disziplinarmaßnahmen ergriffen, wenn sich die Meldung oder die Beschwerde später als falsch oder fehlgeleitet erweist. Wird jedoch festgestellt, dass ein*e Hochschulangehörige*r oder Dritte*r vorsätzlich übertrieben oder eine falsche Behauptung aufgestellt hat, werden zum Schutz aller Beteiligten angemessene Maßnahmen eingeleitet.

1.10 Verfahrensqualität

Informationen werden anonymisiert den Berichtspflichten entsprechend [→ *Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin, § 13*] weitergegeben. Im Rahmen der Evaluierung des Schutzkonzeptes erhält der Antidiskriminierungsrat der HTW Berlin anonymisierte Informationen zu Meldungen und Beschwerden.

Die HTW Berlin ist bestrebt, in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt allen Beteiligten die bestmögliche Betreuung anzubieten und ist offen für Feedback und kontinuierliches Lernen. Der Antidiskriminierungsrat der HTW Berlin greift diese Anregungen gegebenenfalls auf.

Allen Zuständigen mit Aufgaben in der Beratung und / oder der Fallbearbeitung stehen regelmäßige Weiterbildungs- sowie Supervisionsangebote offen. Da Hochschulangehörige mit Personalverantwortung in besonderer Pflicht stehen, empathisch, informiert und professionell zu handeln, werden insbesondere diese dazu aufgefordert, die Weiterbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

2 Antidiskriminierungsarbeit an der HTW Berlin

2.1 Die Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit

2.1.1 Vertrauenspersonen

Jede*r Angehörige der HTW Berlin kann zu einer **Vertrauensperson** werden, nämlich dann, wenn sich Menschen, die sexualisierte Gewalt beobachtet oder erlebt haben, mit der Bitte um Unterstützung an sie*ihn wenden. Die Form der Unterstützung kann sehr unterschiedlich sein, z.B. ein vertrauliches Gespräch oder die Begleitung zu einem Beratungstermin. Wenn sich ein Mensch einer*m anderen Hochschulangehörigen anvertraut, kann es auch sein, dass z.B. aus Gründen der Selbstfürsorge keine Unterstützung angeboten werden kann, das liegt in der Entscheidung der Person, die um Unterstützung gebeten wird.

2.1.2 Ansprechpersonen in Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen

Ansprechpersonen in Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen sind in Gesprächsführung geschulte Personen, an die sich Betroffene wenden können, wenn sie niedrigschwellige und informelle Unterstützung suchen. Die Ansprechpersonen kennen die einschlägigen Gesetze und hochschulinternen Richtlinien zur Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie die Strukturen des Antidiskriminierungsmanagements an der HTW Berlin und übernehmen bei Bedarf eine Lotsenfunktion für die Betroffenen.

2.1.3 Antidiskriminierungsrat

Der **Antidiskriminierungsrat** ist das Gremium, das für die Implementierung der Antidiskriminierungsarbeit der HTW Berlin zuständig ist. Hierfür erstellt er einen Aktionsplan, vernetzt die Beratungsinfrastruktur der Hochschule und berät Gremien, Kommissionen sowie Führungskräfte. Ihm gehören Vertreter*innen aller Mitgliedergruppen an, schwerpunktmäßig nehmen diese qua Tätigkeit oder Amt Beratungsaufgaben an der Hochschule wahr.

2.1.4 Antidiskriminierungsstelle

Die **Antidiskriminierungsstelle** unterstützt den Antidiskriminierungsrat bei der Aufstellung und Umsetzung des Aktionsplans und ist zuständig für die Konzipierung und Durchführung von Veranstaltungen sowie Fortbildungen für Studierende, Beschäftigte und Führungskräfte. Für Ratsuchende nimmt

sie eine Lotsenfunktion wahr und betreibt die Vernetzung mit externen, betroffenenparteilichen Beratungsstellen sowie Einrichtungen der psychosozialen Grundversorgung. Sie führt als Zentrale Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen Erstgespräche ebenso wie Einzel- und Gruppen- sowie Konfliktberatung für alle Mitgliedsgruppen der HTW Berlin durch. Sie fungiert als Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz.

2.1.5 Erst- und Verweisberatung

Hochschulangehörige können für ihre Anliegen neben der Antidiskriminierungsstelle der HTW Berlin als Zentrale Beratungsstelle auch die **allgemeine Beratungs- und Gremienstruktur** der HTW Berlin nutzen. Studierende können sich wenden an: die Allgemeine Studienberatung, die hauptberufliche und die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen, die*den Beauftragte*n für behinderte und chronisch kranke Studierende, die Mitglieder der Fachschaftsräte sowie des Allgemeinen Studierendenausschusses und die studentischen Mitglieder der Fachbereichsräte. Für alle anderen Mitgliedergruppen sind der Personalrat, die hauptberufliche und die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zuständig. Die genannten Personen bzw. Amtsträger*innen bieten vertrauliche **Erst- und Verweisberatung** an, das bedeutet, sie führen Gespräche mit Betroffenen und Zeug*innen, informieren über interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten sowie über das Melde- und Beschwerdeverfahren. Sie dürfen mit Zustimmung der Betroffenen bzw. Zeug*innen eine niedrigschwellige Konfliktlösung anstreben und im Auftrag der Betroffenen bzw. Zeug*innen Meldungen und Beschwerden datenschutzkonform dokumentieren.

2.1.6 Vertrauenssteam

Das **Vertrauenssteam** trägt die Prozessverantwortung für die Fallbearbeitung, d.h. es fungiert als Sammelstelle für Meldungen und Beschwerden, ist zuständig für die Dokumentation von Meldungen und Beschwerden und identifiziert, wer in die weitere Fallbearbeitung einbezogen werden muss, z.B. die*der Dekan*in des betreffenden Fachbereichs oder ein Mitglied der Hochschulleitung. Diese Personen gehören dem Vertrauenssteam fallbezogen an. Betroffene wie Zeug*innen können ihre Meldungen und Beschwerden direkt an das Vertrauenssteam richten, was mündlich wie schriftlich sowie namentlich wie anonym möglich ist.

Im Vertrauenssteam wirken mit:

1. Mitarbeiter*in der Antidiskriminierungsstelle,
2. Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
3. eine Person, welche die HTW-Mediator*innen-Fortbildung absolviert hat und
4. gegebenenfalls Vertrauensperson der*des Betroffenen in der Rolle als zuständige Person im Rahmen der Fallbearbeitung.

Für die Rollen 1 bis 3 wird eine geeignete Stellvertretung benannt. Auf eine diverse Zusammensetzung des Vertrauenssteams, insbesondere im Hinblick auf die Repräsentanz des Merkmals ‚Geschlecht‘, wird geachtet.

Die Mitglieder des Vertrauenssteams bringen die folgenden Kenntnisse und Kompetenzen mit:

- Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen (insbesondere AGG, LADG und LGG) sowie der HTW-internen Regelungen (insbesondere Antidiskriminierungsrichtlinie und Schutzkonzept zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt)

- Identifikation mit dem HTW-Schutzkonzept zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt
- Vertiefte Kenntnisse der Ursachen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie des Opferschutzes; Erfahrungen mit der Bearbeitung von Vorwürfen bzw. Vorfällen
- Beratungs-, Moderations- und Mediationskompetenz
- Unbedingte Verlässlichkeit, Verschwiegenheit und Integrität

Idealerweise sind die Mitglieder des Vertrauensteams geschulte Fachkräfte für die Prävention sexualisierter Gewalt im Arbeitsleben.

Die Hochschulleitung wählt die Mitglieder des Vertrauensteams auf Grundlage der zu repräsentierenden Funktionen sowie des Kompetenz- und Eignungsprofils aus. Der Akademische Senat bestätigt diese Besetzung. Das Vertrauensteam ist in dieser Zusammensetzung zwei Jahre tätig. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus eigenem Entschluss aus, erfolgt die Nachbesetzung durch die Hochschulleitung.

2.1.7 Zuständige Person

Die **zuständige Person** ist die Person, die während der Bearbeitung eines konkreten Falls den Kontakt zur*em Betroffenen hält. Das kann die Vertrauensperson der*des Betroffenen oder ein Mitglied des Vertrauensteams sein. Wer hiervon die Aufgabe übernimmt, zuständig Person zu sein, bestimmt die*der Betroffene. Gegebenenfalls gehört die zuständige Person dem Vertrauensteam für die Dauer der Fallbearbeitung an.

2.2 Die drei Säulen der Antidiskriminierungsarbeit der HTW Berlin

2.2.1 Die erste Säule: Prävention

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen findet ihren Nährboden in stereotypisierenden Bildern ebenso wie in Hierarchien, Machtgefällen und Abhängigkeitsverhältnissen. Die Auswirkungen von Geschlechterklischees wie von Strukturen gilt es bewusst zu machen und möglichst abzubauen.

Präventive Maßnahmen zielen auf die Sensibilisierung und im besten Fall auf einen besseren Umgang mit der Problematik ab und sind unterschiedlichen Feldern zuzuordnen: Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Schulung, Identifikation möglicher Gefahrenräume auf dem Campus und im virtuellen Raum.

Konkrete präventive Maßnahmen werden gemäß dem aktuellen **HTW-Gleichstellungskonzept** sowie dem **HTW-Aktionsplan** des Antidiskriminierungsrats³ umgesetzt.

Über den Stand der Umsetzung berichten der Antidiskriminierungsrat sowie die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mindestens alle zwei Jahre dem Akademischen Senat. Dieser nimmt zu den Berichten Stellung.

³ Der Aktionsplan 2023-2025 für das Handlungsfeld sexualisierte Diskriminierung und Gewalt findet sich in Anlage I des Schutzkonzepts.

2.2.2 Die zweite Säule: Beratung

Die HTW Berlin gibt ihren Mitgliedern, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, die Wahrnehmung des Rechts, Beratung in Anspruch zu nehmen. Personen, die ihr Beratungsrecht wahrnehmen, sowie Personen, welche die Betroffenen hierbei unterstützen, dürfen keine persönlichen und studiumsbezogenen bzw. beruflichen Nachteile erfahren.

Beratungsaufgaben nehmen die Antidiskriminierungsstelle der HTW Berlin als Zentrale Beratungsstelle, die Ansprechpersonen in Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen, die oben Genannten, für die Erst- und Verweisberatung Zuständigen, sowie die Mitglieder des Vertrauensteams wahr.

Hochschulangehörige, die im Rahmen einer Erst- und Verweisberatung von einem (mutmaßlichen) Vorfall erfahren, unterliegen einer gesetzlichen Schweigepflicht, von der sie nur die Ratsuchenden entbinden können. Ziehen Betroffene eine Meldung bzw. Beschwerde in Betracht, werden im Beratungsgespräch die möglichen Grenzen der Vertraulichkeit transparent gemacht. Alle weiteren Schritte erfolgen im bestmöglichen Einvernehmen mit den Betroffenen und gegebenenfalls den Personen, die diese unterstützen.

2.2.3 Die dritte Säule: Beschwerde- und Meldeverfahren

2.2.3.1 Unterschied von Beschwerde und Meldung

Für das Führen einer **Beschwerde** gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bzw. die Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin. Betroffene haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, sich gegen eine strukturelle Diskriminierung oder ein Verhalten anderer zu wehren, welches sie als problematisch empfinden, indem sie eine Beschwerde einreichen. Eine Beschwerde kann nur von dem Menschen geführt werden, der sich von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen fühlt.⁴ Auch eine anonyme Beschwerde ist möglich. Teilen Menschen eine Diskriminierungserfahrung, können sie eine gemeinsame Beschwerde führen.

Die zusätzliche Möglichkeit, **Vorfälle zu melden**, räumt die Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin ein. Hiermit hat die HTW Berlin eine im Vergleich zur Beschwerde niedrigschwelligere Variante geschaffen, die über den gesetzlichen Mindeststandard hinausgeht und die mit der Selbstverpflichtung einhergeht, Meldungen genauso ernsthaft und konsequent nachzugehen wie Beschwerden.

Gemeldet werden können (mutmaßliche) Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der HTW Berlin, die eine*n selbst oder andere Menschen betreffen. Meldungen können auch anonymisiert erfolgen. Indem Hochschulangehörige beobachtetes (mutmaßliches) Fehlverhalten melden, gehen sie verantwortungsvoll und aufmerksam miteinander um, sind für Betroffene da und tragen zu einer Kultur des Hinsehens bei – elementare Voraussetzungen, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu enttabuisieren und ihr die Grundlage zu entziehen.

Da sich die HTW Berlin dazu verpflichtet hat, bei der grundsätzlichen Vorgehensweise in der Fallbearbeitung nicht zwischen Beschwerde und Meldung zu unterscheiden, müssen Betroffene gegebenenfalls nicht entscheiden, ob sie eine Beschwerde führen wollen, sondern sie können eine Meldung einreichen und bei Bedarf erst während der weiteren Fallbearbeitung für sich klären, ob sie die Meldung in eine Beschwerde umwandeln wollen. Betroffene sollten zu dieser Frage bei den Stellen, die Erst-

⁴ Bei Minderjährigen führt ein*e Erziehungsberechtigte*r die Beschwerde.

und Verweisberatung durchführen, oder von einem Mitglied des Vertrauenssteams eine Beratung in Anspruch nehmen.

Für Meldungen und Beschwerden muss keine Frist eingehalten werden. Sie können vielmehr auch Monate und sogar Jahre nach einem Vorfall geführt werden.

In der folgenden Tabelle werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Beschwerde und Meldung noch einmal kompakt verdeutlicht:

Aspekte	Beschwerde	Meldung
gesetzliche Grundlage	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Bundesgesetz) Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin (htw-interne Richtlinie)	Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin (htw-interne Richtlinie)
als Betroffene*r	möglich	möglich
als Zeug*in	nicht möglich	möglich
anonym	möglich (durch Betroffene*n)	möglich (durch Betroffene*n und Zeug*in)
Bei Aufhebung der Schweigepflicht durch Betroffene*n und/oder Zeug*in wird Vertrauenssteam tätig	ja	ja
Vertrauenssteam leitet Konsequenz ab	ja	ja
Vertrauenssteam hält während der Fallbearbeitung Kontakt zur*m Betroffenen und/oder Zeug*in und informiert diese abschließend (gilt nicht bei anonymer Meldung oder Beschwerde)	ja	ja

2.2.3.2 Umgang mit Beschwerden und gemeldeten Vorfällen

Betroffenen und Zeug*innen steht es frei, an welche*n Hochschulangehörige*n sie sich wenden, wenn sie einen Vorfall melden wollen. Das kann eine Vertrauensperson, ein*e Kolleg*in, ein*e Vorgesetzte*r, eine Ansprechperson in einem Fachbereich oder einer Zentralen Einrichtung, ein Mitglied des Antidiskriminierungsrats, ein*e Mitarbeiter*in der Erst- und Verweisberatung oder der Antidiskriminierungsstelle oder ein Mitglied des Vertrauenssteams sein. Es wird empfohlen, sich an eine der durch die Hochschule institutionell ausgewiesenen und geschulten Ansprechpersonen zu wenden [→ Kap. 2.1].

Meldungen können mündlich wie schriftlich erfolgen. Es kann ein Formular genutzt werden, das auf der Webseite der HTW Berlin zur Verfügung steht [<https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/vertretungen-beauftragte/antidiskriminierungsbeauftragte>]. Meldungen können namentlich oder anonym erfolgen. Auch anonymen Meldungen wird nachgegangen, jedoch können Betroffene bzw. Zeug*innen nicht über Fortgang und Ergebnis der Fallbearbeitung informiert werden.

Im Folgenden werden die Grundzüge des Vorgehens nach einer erfolgten Meldung dargelegt.⁵ Da jeder Fall für sich betrachtet und bearbeitet wird, gibt es kein Standardverfahren, sondern ein fallbezogenes Vorgehen. Hierfür sind gesetzliche Vorgaben zum Umgang mit Beschwerden von Beschäftigten (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), die hochschulinternen Vorgaben zum Umgang mit Beschwerden von Studierenden (Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin) sowie die oben formulierten Grundsätze [Kap. 1] verbindlich.

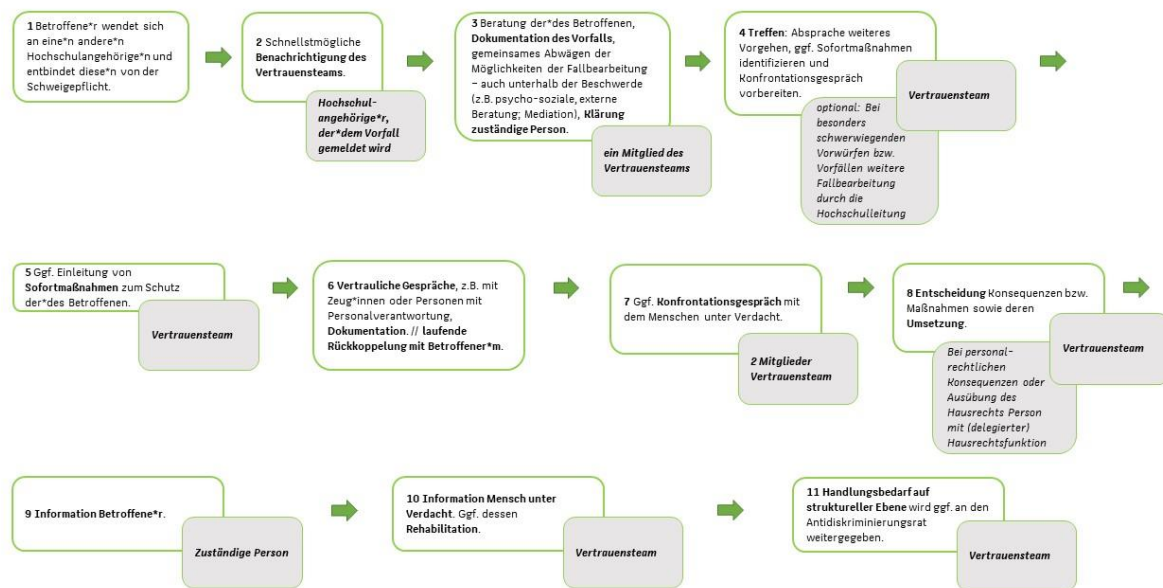


Abbildung 1: Prozess Melde- und Beschwerdeverfahren

Ein*e Betroffene*r wendet sich an eine*n andere*n Hochschulangehörige*n; das kann eine Vertrauensperson sein oder ein*e Akteur*in der Erst- und Verweisberatung. Damit im Sinne der Betroffenen-gerechtigkeit gehandelt werden kann, werden Betroffene dazu ermutigt, die Schweigepflicht der Person, an die sie sich gewendet haben, aufzuheben. Falls die*der Betroffene ihr*sein Gegenüber von der Schweigepflicht entbindet, wendet sich letztere*r *schnellstmöglich* an das **Vertrauensteam** (innerhalb einer Arbeitswoche). Das geht jedem gemeldeten Vorfall nach.

Ein **Mitglied des Vertrauens teams** lässt sich von der*em Betroffenen den Vorfall berichten und dokumentiert diesen. Die Dokumentation kann die*der Betroffene bei Bedarf ergänzen, korrigieren etc. Die*der Betroffene kann auch ihre*seine Vertrauensperson dazu autorisieren, über den Vorfall zu berichten und braucht auf eigenen Wunsch nicht bei diesem Gespräch dabei zu sein. Zu klären und zu dokumentieren ist auch, welches Vorgehen sich die*der Betroffene wünscht. Hier bestehen zahlreiche Optionen, z.B. die Vermittlung zu einer externen, psychosozialen Beratungsstelle, eine professionelle Mediation durch eine dritte, neutrale Person oder eine Beschwerde gemäß AGG. Im Fall einer Beschwerde wird die*der Betroffene oder ihre*seine Vertrauensperson über die Bedeutung einer solchen Meldung sowie die Konsequenzen informiert, insbesondere über die möglichen Grenzen einer anonymisierten Fallbearbeitung. Darüber hinaus wird geklärt, wer für die*den Betroffene*n die **zuständige Person** sein soll. Das kann ein Mitglied des Vertrauens teams oder die selbstgewählte Vertrauensperson sein. Im letzteren Fall wird die Vertrauensperson für den Einzelfall temporäres Mitglied

⁵ Die folgenden Ausführungen gelten auch für den Fall, dass ein*e Zeug*in eine Meldung macht.

des Vertrauens Teams. Die zuständige Person ist während der Fallbearbeitung die feste Kontaktperson der*des Betroffenen. Die*der Betroffene verpflichtet sich aus Gründen des Selbstschutzes, sich mit Fragen, Anliegen, Unterstützungsbedarf, weiteren Informationen zum Vorfall u.ä. ausschließlich an die zuständige Person zu wenden und nicht ohne Absprache weitere Hochschulangehörige hinzuzuziehen. Jeder der folgenden Schritte wird im Dokumentationsbogen erfasst. Hier wird auch abschließend vermerkt, ob es sich um eine Meldung oder um eine Beschwerde handelt.

Das **Vertrauens Team** hält sein erstes Treffen ab, macht sich ein erstes Bild von der Schwere des Vorfalls, klärt, ob Sofortmaßnahmen einzuleiten sind, berät über die Vorgehensweise (z.B. weitere zu involvierende Personen), bereitet gegebenenfalls das **Konfrontationsgespräch**⁶ mit dem Menschen unter Verdacht vor und entscheidet, wer dieses Gespräch führt. Wenn der Mensch unter Verdacht ein*e Studierende*r ist, wird sie*er gegebenenfalls zu einem „Formellen Gespräch“ eingeladen, gehört der Mensch unter Verdacht einer anderen Mitgliedergruppe an, wird er gegebenenfalls zu einem „Dienstgespräch“ eingeladen.

Ziel ist – bei übergriffigem oder grenzverletzendem Verhalten – die Reintegration des Menschen unter Verdacht durch Einsicht und Verhaltensänderung. Etabliert werden soll eine niederschwellige Ansprech- und Entschuldigungskultur, die Menschen unter Verdacht die Möglichkeit eröffnet, übergriffiges oder grenzverletzendes Verhalten zuzugeben (dies verringert das Dilemma von ‚glauben wollen‘ und ‚nicht wissen können‘ → Kap. 1.4), sich bei der*dem Betroffenen zu entschuldigen und das Fehlverhalten zukünftig zu unterlassen.

Zwei Mitglieder des Vertrauens Teams, aber nicht die zuständige Person, führen gegebenenfalls das **Konfrontationsgespräch** innerhalb eines Monats (je nach Fall deutlich früher, insbesondere bei Gefahr in Verzug) nach Eingang der Meldung, der Mensch unter Verdacht kann eine Vertrauensperson in das Gespräch mitnehmen. Ein Konfrontationsgespräch ist nicht zwingend erforderlich, vor allem dann nicht, wenn die*der Betroffene ihre*seine Anonymität wahren will. Alternative Interventionen sind möglich, z.B. eine abteilungsbezogene Schulung zum SDG-Schutzkonzept.

Das Vertrauens Team übernimmt die weitere **Fallbearbeitung** und führt gegebenenfalls mit weiteren Personen vertrauliche Gespräche. Ziel ist, den **Schweregrad** des Vorfalls zu ermessen und das weitere Vorgehen zu erarbeiten. Sind personalrechtliche Konsequenzen oder die Ausübung des Hausrechts erforderlich, entscheidet die*der Präsident*in bzw. die*der Kanzler*in oder ein Mitglied des Vertrauens Teams, dem die entsprechenden Befugnisse übertragen worden sind, darüber und veranlasst deren Umsetzung.

Die zuständige Person **informiert** die*den Betroffene*n.

Das Vertrauens Team **informiert** den **Menschen unter Verdacht**. Bei einer Fehlbeschuldigung beschließt das Vertrauens Team eine angemessene Form für die **Rehabilitation** des Menschen unter Verdacht.

Um die Fallbearbeitung abzuschließen, **sondiert** das Vertrauens Team, ob ein **Anpassungsbedarf** der bestehenden Regelungen bzw. ein **Handlungsbedarf** auf der strukturellen Ebene besteht und gibt gegebenenfalls seine Schlussfolgerungen an den Antidiskriminierungsrat weiter.

⁶ Varianten zum Konfrontationsgespräch sind – abhängig von der Schwere des Vorfalls – Sensibilisierungs- und / oder Fürsorgegespräch. Letztes kann notwendig sein, wenn eine psychische Beeinträchtigung des Menschen unter Verdacht angenommen werden muss.

3 Anlage: Aktionsplan der HTW Berlin im Handlungsfeld sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 2023-2025

Aktivität	Zielgruppe	Zeitpunkt der Umsetzung	Zuständigkeit
Einsetzung des Vertrauensteams durch die Hochschulleitung	alle Hochschulangehörigen	nach Verabschiedung des SDG-Schutzkonzepts durch die HSL	HSL
Leitbildentwicklung, Hochschulkommunikation, Unternehmenskultur Vermittlung der Prinzipien für ein gutes Miteinander	alle Hochschulangehörigen	läuft bereits	Alle Gremien der Akademischen Selbstverwaltung sowie alle Beauftragten
Öffentlichkeitsarbeit Einbindung eines „SOS“-Buttons auf der HTW-Webseite ⁷ (in der Menüleiste) bei Diskriminierungsvorfällen aller Art – Link zu einer Unterseite mit sämtlichen Beauftragten und Ansprechpersonen	alle Hochschulangehörigen	WS 2022/23	Zentrales Referat Kommunikation / HSL / AStA
Öffentlichkeitsarbeit Ausarbeitung und Durchführung einer Kampagne anlässlich der Veröffentlichung des SDG-Schutzkonzepts	alle Hochschulangehörigen sowie Mitarbeitende externer Unternehmen (z.B. Studierendenwerk, Wachschutz und Reinigungsfirma)	ab WS 2022/23 25.11.2022, 25.11.2023, 25.11.2024, 25.11.2025 Aktionstag mit Flaggen an beiden Standorten am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	Zentrales Referat Kommunikation mit ZRVI / HSL

⁷ Nach dem Vorbild der Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar (<https://www.hfm-weimar.de/ueber-uns/notsituationen>).

Aktivität	Zielgruppe	Zeitpunkt der Umsetzung	Zuständigkeit
<p>Gefahrenanalyse</p> <p>Identifikation von realen sowie virtuellen Räumen mit Gefährdungspotential, Beratung durch Polizei oder spezialisierte*n Anwält*in; Campus-Walk mit AstA bei Dunkelheit durchführen, um Angsträume zu identifizieren</p> <p>Beteiligung der HTW Berlin an einer Warn-App (Fraunhofer) für hochschulspezifische Bedrohungsszenarien</p>	alle Hochschulangehörigen	läuft bereits	Hauptberufliche Frauenbeauftragte / ATD / Wachschutz / HSL
<p>Erarbeitung eines Schutzkonzepts für Veranstaltungen</p> <p>Besondere Berücksichtigung von Studierenden-Partys sowie von Bildungsangeboten für Kinder und Jugendliche</p>	Studierende, Minderjährige	2023	AstA / ZRVI
<p>Empowerment</p> <p>WenDo / Selbstverteidigungskurse</p>	alle Hochschulangehörigen	ab WS 2022/23 jedes Semester	Hochschulsport
<p>Fortbildung</p> <p>Zweitägige Schulung zum SDG-Schutzkonzept; Themen: zentrale Begriffe, Rollenklärung, Gesprächsführung mit Betroffenen, Melde- und Beschwerdeverfahren</p>	Akteur*innen der Erst- und Verweisberatung (diverse Beauftragte, Gremienvertreter*innen, Mitarbeiter*innen von HTW-internen Beratungsstellen)	<p>Ende WS 2022/23</p> <p>Anfang SoSe 2023</p> <p>Anfang WS 2023/24</p> <p>Anfang SoSe 2024</p> <p>Anfang WS 2024/25</p>	Personalentwicklung in Kooperation mit ZRVI
<p>Fortbildung</p> <p>Dreistündige Schulung zur Einführung in das SDG-Schutzkonzept</p>	Hochschulangehörige mit Personalverantwortung	<p>Anfang SoSe 2025</p> <p>Anfang WS 2025/26</p>	

Aktivität	Zielgruppe	Zeitpunkt der Umsetzung	Zuständigkeit
Fortbildung Supervision (feste Jahresgruppe)	Akteur*innen der Erst- und Verweisberatung	ab Mitte WS 2022/23 quartalsweise	
Fortbildung Eintägiges hochschuldidaktisches Seminar zur Gewaltprävention in der digitalen Lehre; Themen: Formen der Diskriminierung und notwendige technische und verbale Reaktionsweisen; Sicherheitseinstellungen von Software; Schutz personenbezogener Daten	Lehrende aller Fachbereiche	Mitte SoSe 2023 Mitte SoSe 2024 Mitte SoSe 2025	Personalentwicklung in Kooperation mit Lehrenden Service Center
Fortbildung Eintägiges hochschuldidaktisches Seminar zur Gewaltprävention in der Lehre in Laboren und Werkstätten	Lehrende und Studierende aller Fachbereiche	Mitte SoSe 2024 Mitte SoSe 2025	
Vernetzung und Evaluierung „Dialogforum Sichere Hochschule“ – Austausch zur Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen und zur Vorbereitung des Aktionsplans 2025-2027	alle interessierten Hochschulangehörigen	Mitte SoSe 2025	Antidiskriminierungsrat