

Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU)

Präambel

Im Bemühen um die Gewährleistung bestmöglicher Arbeits- und Studienbedingungen an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie im Ergebnis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gehen Präsidium und Gesamtpersonalrat mit der Inkraftsetzung dieser Vereinbarung den völlig neuartigen Weg der gemeinsamen, gleichzeitigen sowie gleichlautenden Verabschiedung einer Richtlinie des Präsidenten und einer Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat der HU. Dies soll sicherstellen, dass sich die Gültigkeit der hier getroffenen Vereinbarungen für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin auf alle Mitglieder der HU erstreckt, was dazu beiträgt, für alle Mitglieder der Humboldt-Universität zu Berlin, egal welcher Mitgliedergruppe sie angehören, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu sichern, die ihrem Wohlbefinden und ihrem Bedürfnis nach Respekt, Anerkennung und Sicherheit bestmöglich zuträglich ist. Nur dann können sie ihre Leistungsfähigkeit vollends entfalten und in ihrer Arbeit Erfüllung finden.

Deshalb stützen sich die nachfolgenden Regelungen auf den Anspruch eines fairen, kultivierten und achtungsvollen Zusammenwirkens aller Universitätsmitglieder. Dieser Anspruch schließt Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt aus – ebenso wie bereits ihre Duldung. Wo solchen Tendenzen nicht entschlossen entgegengetreten wird, beeinträchtigen sie die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Menschen. Vorkommnisse dieser Art sind in keinem Fall hinzunehmen, sondern arbeits- oder disziplinarrechtlich zu ahnden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie/Dienstvereinbarung gilt für alle Mitglieder und nebenberuflich Tätigen der HU.

Protokollerklärung zu § 1:

Mitglieder an der HU sind gemäß BerlHG:

- 1. die Tarifbeschäftigte an der HU*
- 2. die Beamten / Beamtinnen*
- 3. die eingeschriebenen Studenten und Studentinnen*
- 4. die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen (Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen)*
- 5. die Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen, die außerplanmäßigen Professoren und Professorinnen sowie die Privatdozenten und Privatdozentinnen*
- 6. die Personen, die aus Mitteln Dritter bezahlt werden*
- 7. die Doktoranden und Doktorandinnen*
- 8. die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrkräfte*

§ 2 Ziel

Ziel der Richtlinie/Dienstvereinbarung ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit
- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der/des Anderen
- der Eigenverantwortung der/des Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima.

§ 3 Grundsätze

(1) Die HU schützt all ihre hauptberuflich und nebenberuflich Tätigen, ihre Studierenden sowie ihre Gäste vor

- Diskriminierung
- Mobbing
- Stalking sowie
- sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Sie ahndet Verstöße gegen diesen Grundsatz.

(2) Mitglieder der Universität, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, sollen ermutigt und aufgefordert werden, solche Übergriffe nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen bzw. Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung zu erlangen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein entschlossenes Vorgehen der Führungskräfte voraus. Beides soll durch diese Richtlinie/Dienstvereinbarung gestärkt werden.

(3) Zugleich sollen Unbeteiligte aufgefordert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen.

Alle Mitglieder der Universität sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme keinerlei Nachteile erwachsen werden.

(4) Es ist Aufgabe der Vorgesetzten auf allen Ebenen der Universität, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden. Sie sind verpflichtet, die Einhaltung der hier beschriebenen Standards zu gewährleisten und bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen.

§ 4 Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe 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/Dienstvereinbarung.

§ 5 Prävention

- (1) Die HU nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als notwendiges Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung. Hierzu gehören:
- Sensibilisierungstrainings sowie verpflichtende Fortbildung für Personalverantwortliche
 - 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 HU ermöglichen
- (2) Die Humboldt-Universität richtet eine Kommission zur Konfliktprävention ein.
- (3) Die Kommission zur Konfliktprävention hat folgende Aufgaben:
- Initiiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen gemäß Absatz 1
 - Erarbeitung von Präventionsstrategien/-programmen
 - Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der zuständigen Stabsstelle des Präsidialbereichs
 - Bündelung von internen und externen Hilfsangeboten
 - Zusammenarbeit mit internen Stellen, insbesondere Konfliktberaterinnen und Konfliktberatern, Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz, AG Gesundheitsförderung, AGG-Beauftragte/r und Kommission Barrierefreie Universität
 - auf Wunsch Betroffener vermitteln Mitglieder der Kommission die notwendigen Kontakte zu den Konfliktberaterinnen und Konfliktberatern
 - Jährlicher Bericht an den Präsidenten/die Präsidentin und die Personalräte zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen.
- (4) Der Kommission gehören an:
- ein Vertreter/eine Vertreterin der Universitätsleitung
 - der Betriebsarzt/ die Betriebsärztein
 - die zentrale Frauenbeauftragte
 - die Schwerbehindertenvertretung
 - ein Mitglied des Gesamtpersonalrates
 - ein Vertreter/eine Vertreterin der Verfassten Studierendenschaft.
- Mindestens die Hälfte der Kommissionsmitglieder sind Frauen.
- 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 personenbezogenen Daten offenbart werden müssten.
- (7) Für die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen stellt die Universitätsleitung im Rahmen der dafür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die sächlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Verfügung. Dazu gehört insbesondere auch die Gewährleistung der laufenden Arbeit und ständigen Qualifizierung der Kommission für Konfliktprävention. 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 Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt beraten zu lassen. Hierzu können sie sich an folgende Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner wenden:

- den Vorgesetzten/ die Vorgesetzte
- den jeweils zuständigen Personalrat
- die zentrale sowie die dezentralen Frauenbeauftragten
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- den Betriebsarzt/ die Betriebsärztin
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung
- den AGG-Beauftragten/die AGG-Beauftragte.

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten. Die betroffene Person kann eine Beratung/Anhörung durch eine Person des eigenen Geschlechts verlangen.

- (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. Bei allen Gesprächen hat die/der Betroffene das Recht, sich von einer Person ihres/ seines Vertrauens - auch aus dem außeruniversitären Umfeld - begleiten zu lassen.
- (3) Die unter Abs. 1 genannten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung 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, einen Konfliktberater oder eine Konfliktberaterin hinzuzuziehen.
- (4) Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen oder sich an die AGG-Beschwerdestelle zu wenden. Letztere ist verpflichtet, die Arbeitgeberin zu informieren und die Beschwerde zu bearbeiten.
- (5) Die oder der Betroffene ist durch diese Richtlinie/Dienstvereinbarung nicht gehindert, Rechtbeistand 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/Dienstvereinbarung zuwider laufen.
- (7) Die betroffene Person ist bei unmittelbar auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt 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 und Konfliktberaterinnen

- (1) Konfliktberater bzw. -beraterinnen sind Personen, die ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion an der Humboldt-Universität zu Berlin 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 bzw. -beraterinnen gehören:
 - 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 werden mindestens jeweils zwei interne Konfliktberatende *im Bereich Mitte/Nord sowie Adlershof* eingesetzt, die Hälfte davon sind Frauen. Der betroffenen Person steht die Auswahl des Konfliktberaters bzw. der Konfliktberaterin frei.
- (4) Interne Konfliktberater und Konfliktberaterinnen werden auf Vorschlag der Kommission zur Konfliktprävention und im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat vom Präsidium bestellt.
- (5) Darüber hinaus schließt die HU einen Vertrag mit einer externen Instanz der Konfliktberatung ab, um im Konfliktfall schnell und wirksam unabhängige Hilfe bzw. Beratung zu ermöglichen. Im Rahmen dieses Vertrages ist zu sichern, dass sich unter den Ansprechpartnern sowohl Frauen als auch Männer befinden.
Wer eine externe Beratung wünscht, erhält von einem (selbst zu wählenden) Mitglied der Kommission für Konfliktprävention die hierfür notwendigen Informationen.
- (6) Konfliktberater und -beraterinnen sind für ihre Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Dieser Vorgang ist aktenkundig zu machen. Konfliktberater und Konfliktberaterinnen 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 und Konfliktberaterinnen sowie die Kommission müssen per verschlüsselter E-Mail ansprechbar sein.
- (7) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch zwischen Konfliktberatern und Konfliktberaterinnen. Ein Wechsel der Konfliktberater und Konfliktberaterinnen setzt die Zustimmung der/des Beratenen voraus. Konfliktberater und Konfliktberaterinnen 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 bzw. -beraterinnen.
- (9) Die Konfliktberatung gilt als Arbeitszeit.
- (10) Die Liste der bestellten internen und externen Konfliktberater und -beraterinnen wird universitätsintern bekannt gemacht und ist als Anlage 2 Teil dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung.

§ 8 Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen

- (1) Bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und 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 bzw. einem Vorgesetzten, sofern dieser/diese nicht selbst Beschuldigte/r ist
 - persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person
- Auf Wunsch der betroffenen Person finden technische Hilfsmittel oder andere Kommunikationshilfen (wie Gebärdendolmetscherinnen oder -dolmetscher) in einem Gespräch Verwendung.
- (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 des Ansprechpartners/der Ansprechpartnerin insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:
- weitergehende universitätsinterne Beratungen oder Vermittlung von externen Beratungsangeboten
 - die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation unter Einbeziehung eines Konfliktberaters/ einer Konfliktberaterin
 - die Einleitung eines Mediationsverfahrens unter Einbeziehung eines Konfliktberaters/einer Konfliktberaterin
 - Einschalten der Personalabteilung.
- (3) Durch die Personalabteilung können unter anderem folgende Maßnahmen gegenüber der/dem Beschuldigten ergriffen werden, sofern sich die Beschuldigung bestätigt hat:
- Durchführung eines Personalgesprächs
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - Schriftliche Abmahnung
 - Umsetzung/Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - ordentliche oder außerordentliche Kündigung
 - Ausschluss von der Lehre und/oder von Lehrveranstaltungen
 - Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
 - Hausverbot
- (4) Im Vorfeld solcher Entscheidungen konsultiert die Personalabteilung die Konfliktberater oder Konfliktberaterinnen, sofern diese im Vorfeld beteiligt waren.
- (5) Über die in Absatz 3 genannten Maßnahmen sind die betroffene Person und ggf. die Konfliktberater oder -beraterinnen innerhalb einer Woche in Kenntnis zu setzen.
- (6) Die HU 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 Humboldt-Universität zu Berlin geltenden Regelungen (Tarifverträge, Arbeitsanweisungen, Musterarbeitsverträge, Dienstvereinbarungen usw.) werden daraufhin überprüft, ob sie Vorschriften bzw. Regelungen enthalten, die dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung 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 AGG bzw. dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung gerechtfertigt ist, wirken die Universitätsleitung 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 des/der Beschäftigten an der Humboldt-Universität führt.

§ 10 Vertraulichkeit/Datenschutz

- (1) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über 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/Dienstvereinbarung 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

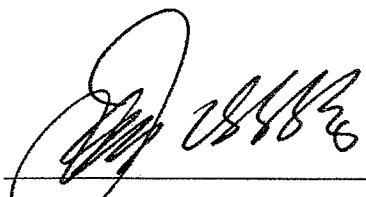
- (1) Diese Richtlinie/Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der HU in Kraft.
Sie wird öffentlich und barrierefrei zugänglich gemacht sowie allen neu eingestellten Beschäftigten der Humboldt-Universität zu Berlin ausgehändigt.
- (2) Unmittelbar nach Inkrafttreten sind alle notwendigen Schritte einzuleiten, um die Kommission zur Konfliktprävention zu konstituieren, den Vertrag zur externen Konfliktberatung abzuschließen sowie die internen Konfliktberater bzw. -beraterinnen zu bestellen.
- (3) Die Richtlinie/Dienstvereinbarung ist auf unbestimmte Zeit gültig. Änderungen bedürfen des Einvernehmens zwischen Universitätsleitung und Gesamtpersonalrat.
- (4) Die Richtlinie/Dienstvereinbarung kann unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende für ungültig erklärt/ gekündigt werden. Dies bedarf der Schriftform. Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens im darauf folgenden Monat Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Richtlinie/Dienstvereinbarung aufzunehmen. Wird eine neue Richtlinie/Dienstvereinbarung nicht spätestens drei Monate vor Ablauf der in Satz 1 erwähnten Frist in Kraft gesetzt/abgeschlossen oder erklärt eine Seite die Verhandlungen für gescheitert, kann die Einigungsstelle für Personalvertretungssachen angerufen werden. Bis zur Umsetzung der Entscheidung der Einigungsstelle gilt die Dienstvereinbarung fort.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten Teile der Richtlinie/Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung in vertrauensvoller Zusammenarbeit eine dem gewollten Ziel möglichst nahekommende Regelung zu treffen.

**Richtlinie des Präsidenten sowie
Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat
für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU)**

Berlin, den 09. September 2014



Professor Dr. Jan-Hendrik Olbertz
Präsident der Humboldt-Universität zu
Berlin



David Bowskill
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats
der Humboldt-Universität zu Berlin

Anlage 1: Begriffsbestimmungen

1. Diskriminierung

Diskriminierungen können unmittelbar auf eine Person bezogen sein oder mittelbar z.B. durch Vorschriften, Handlungsweisen und Gegebenheiten erfolgen, die dem Anschein nach neutral sind, einschließlich fehlender Barrierefreiheit, die nicht allein mit hindernisfrei im physikalischen Sinne gleichzusetzen ist, sondern auch Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Nutzbarkeit bedeutet (bezogen auf Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsprozesse, Kommunikation und Information).

a) Benachteiligende Diskriminierung

Benachteiligende Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber einer anderen Person aus Gründen wie z.B.

- 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.

b) Würdeverletzende Diskriminierung

Würdeverletzende Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde von Menschen und/oder ihrer Rechte und Freiheiten. Dazu zählen auch Belästigungen, durch die ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung, Beleidigung, Sexualisierung oder Unterdrückung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Würdeverletzende Diskriminierungen können z.B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aus den in Absatz 1 (a) genannten Gründen sein, aber auch die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Inhalte sowie die Nutzung von pornographischen oder sexistischen Internetseiten, Bild-, Ton- oder Datenträgern oder Computerprogrammen.

2. 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 Hilfsmittel, die dem barrierefreien Arbeitsumfeld dienen (einschl. Weigerung, deren Beschaffung zeitnah auszuführen)

3. 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.

4. Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung 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. Sexualisierte Belästigung und Gewalt folgen aus einem Macht- und Kontrollbedürfnis des Täters oder der Täterin.

Sexuelle Belästigung drückt sich insbesondere in folgenden Handlungen aus:

- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper
- Zeigen von entwürdigenden, sexualisierten Darstellungen
- sexuell herabwürdigende Gesten, Aufforderungen oder Verhaltensweisen
- Exhibitionismus
- unangebrachte und/oder unerwünschte Körperkontakte
- gewaltsame körperliche Übergriffe.

Anlage 2:

Interne Konfliktberaterinnen bzw. -berater sowie externe Konfliktberatung

Konfliktberater/innen im Bereich Mitte/Nord:

1.

2.

Konfliktberater/innen im Bereich Adlershof:

1.

2.

Externe Konfliktberatungsinstitution:

.....