

RICHTLINIE GEGEN BELÄSTIGUNG, SEXUELLE GEWALT UND MOBBING





Inhalt

1. Über diese Richtlinie	04
2. Wer ist für diese Richtlinie verantwortlich?	04
3. Verantwortung von Mitarbeitenden und Studierenden	05
4. Was ist Belästigung?	06
4A. Was sind sexuelle Gewalt, geschlechtsbezogene Gewalt und Geschlechterdiskriminierung?	07
5. Was ist Mobbing?	09
6. Meldung von Belästigung und Mobbing	10
7. Einsprüche	13
8. Schutz und Unterstützung für Betroffene	14
9. Vertraulichkeit und Dokumentation	14

1. Über diese Richtlinie

1.1 Diese Richtlinie gilt für alle Formen von Belästigung und Fehlverhalten – unabhängig davon, ob sie sexueller oder nicht-sexueller Natur sind. Sie beschreibt klare und faire Verfahren zur Vorbeugung, Meldung und Bearbeitung solcher Vorfälle.

1.2 Die Gisma University of Applied Sciences (Gisma) setzt sich für ein Lern- und Arbeitsumfeld ein, das frei von Belästigung, sexueller Gewalt, geschlechtsbezogener Gewalt, Diskriminierung, Benachteiligung und Mobbing ist. Alle Studierenden, Mitarbeitenden, Dienstleister und Besucher sollen respektvoll, höflich und würdevoll behandelt werden und andere ebenso behandeln.

Diese Richtlinie basiert auf den geltenden deutschen Gesetzen, insbesondere auf:

- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- relevanten Vorschriften des Strafgesetzbuches (StGB),
- sowie den geltenden Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Hochschulgesetzen der Bundesländer Berlin und Brandenburg.

1.3 Diese Richtlinie gilt für Vorfälle von Belästigung, sexueller Gewalt oder Mobbing, die im Rahmen von Lehrveranstaltungen und außerunterrichtlichen Aktivitäten stattfinden.

Dazu gehören beispielsweise:

- Deutschkurse,
- Exkursionen und Klassenfahrten,
- Online-Veranstaltungen,
- soziale Veranstaltungen und Treffen.

Die Richtlinie gilt sowohl für Vorfälle zwischen Studierenden als auch zwischen Mitarbeitenden und Studierenden.

1.4 Diese Richtlinie gilt für alle Studierenden, die an der Gisma University of Applied Sciences eingeschrieben sind.

2. Wer ist für diese Richtlinie verantwortlich?

2.1 Der Director of Quality Management und der Diversity Officer sind für die Umsetzung, Überwachung und Verwaltung dieser Richtlinie verantwortlich.

Sie stellen sicher, dass Meldungen:

- angemessen,
- einheitlich,
- fair
- und gemäß den geltenden Gesetzen sowie den internen Gisma-Verfahren bearbeitet werden.

2.2 Wenn der Director of Quality Management und der Diversity Officer keine gemeinsame Entscheidung treffen können oder wenn eine beteiligte Person mit dem Ergebnis nicht zufrieden ist, kann der Fall an den Chancellor weitergeleitet werden.

Der Chancellor prüft alle verfügbaren Informationen und trifft eine faire, unabhängige und transparente Entscheidung.

2.3 Alle Mitarbeitenden der Gisma sind verpflichtet:

- diese Richtlinie einzuhalten,
- sicherzustellen, dass Studierende die Verhaltensregeln kennen,
- und zu handeln, wenn das Verhalten nicht den Anforderungen dieser Richtlinie entspricht.

Das HR-Team informiert alle Mitarbeitenden über diese Richtlinie.

Das Student Life Team informiert alle Studierenden über ihre Rechte und Pflichten.

2.4 Diese Richtlinie wird einmal pro Jahr überprüft.

Vorschläge für Änderungen werden dem Director of Quality Management & Compliance sowie dem Chancellor vorgelegt.

3. Verantwortung von Mitarbeitenden und Studierenden

3.1 Alle Mitarbeitenden und Studierenden – unabhängig von Herkunft, Religion oder Weltanschauung – sind verpflichtet, Belästigung, sexuelle Gewalt oder Mobbing zu melden, wenn sie davon erfahren oder solche Vorfälle beobachten.

Außerdem sollen sie Personen unterstützen, die eine Beschwerde einreichen.

Meldungen können an folgende E-Mail-Adresse gesendet werden:

safespace@gisma.com

3.2 Studierende sind verpflichtet:

- diese Richtlinie zu kennen und einzuhalten,
- Belästigung, sexuelle Gewalt oder Mobbing unverzüglich zu melden,
- und Vorfälle dem Student Life Team mitzuteilen.

Das Student Life Team leitet die Meldung anschließend an den Director of Quality Management & Compliance weiter.

Belästigung und Mobbing können auch außerhalb des Unterrichts oder der Arbeitszeit stattfinden, zum Beispiel:

- bei studentischen Veranstaltungen,
- bei Feiern,
- bei sozialen Treffen.

Auch solche Vorfälle müssen gemeldet werden.

4. Was ist Belästigung?

- 4.1** Belästigung ist jedes unerwünschte verbale, nonverbale oder körperliche Verhalten, das die Würde einer Person verletzt oder eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung schafft.

Bereits ein einzelner Vorfall kann als Belästigung gelten.

Belästigung sexueller oder geschlechtsbezogener Art wird zusätzlich in Abschnitt 4A erläutert.

- 4.2** Belästigung liegt auch dann vor, wenn eine Person schlechter behandelt wird, weil sie ein bestimmtes Verhalten in der Vergangenheit akzeptiert oder abgelehnt hat.

- 4.3** Belästigung kann viele verschiedene Formen haben und sich gegen einzelne Personen oder Gruppen richten.

Entscheidend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern die Wirkung auf die betroffene Person.

Menschen empfinden Situationen unterschiedlich. Was für eine Person harmlos erscheint, kann für eine andere Person verletzend oder beleidigend sein.

Beispiel:

Witze über eine religiöse Gruppe können auch dann als Belästigung empfunden werden, wenn die betroffene Person selbst nicht dieser Gruppe angehört.

- 4.4** Rechtswidrige Belästigung kann unter anderem mit folgenden Merkmalen zusammenhängen:

- Geschlecht
- sexuelle Orientierung
- Familienstand
- Herkunft oder Nationalität
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter

Gisma toleriert kein Verhalten dieser Art.

Studierende, die gegen diese Richtlinie verstoßen, können disziplinarische Maßnahmen erhalten.

Gisma wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um Studierende während ihres Studiums vor Belästigung und Mobbing zu schützen.

4.5 Beispiele für Belästigung

Belästigung kann unter anderem sein:

- A.** Unerwünschter körperlicher Kontakt oder übertriebenes „Herumalbern“, zum Beispiel:
 - Anfassen,
 - Kneifen,
 - Schubsen,
 - Festhalten.
- B.** Wiederholte Einladungen zu Treffen oder Aktivitäten, obwohl bereits deutlich gemacht wurde, dass diese nicht erwünscht sind.
- C.** Das Versenden oder Zeigen von pornografischen oder beleidigenden Inhalten, zum Beispiel:
 - E-Mails,
 - Textnachrichten,
 - Videos,
 - Bilder,
 - Inhalte im Internet.
- D.** Unerwünschte sexuelle Annäherungen oder anzügliche Bemerkungen, auch wenn die handelnde Person dies als harmlos empfindet.
- E.** Rassistische, sexistische, homophobe oder altersdiskriminierende Witze oder abwertende Bemerkungen über bestimmte Gruppen.
- F.** Das Offenlegen oder Androhen der Offenlegung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person ohne deren Zustimmung.
- G.** Beleidigende E-Mails, Nachrichten oder Inhalte in sozialen Medien.
- H.** Das Lächerlichmachen, Nachahmen oder Herabsetzen einer Person aufgrund einer Behinderung.

4A. Was sind sexuelle Gewalt, geschlechtsbezogene Gewalt und Geschlechterdiskriminierung?

4A.1 Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt umfasst jedes Verhalten, jede Bemerkung, Andeutung oder Geste sexueller Art, der die betroffene Person nicht zugestimmt hat.

Eine Zustimmung muss:

- freiwillig erfolgen,
- auf ausreichenden Informationen beruhen,
- und jederzeit widerrufen werden können.

Sexuelle Gewalt kann zum Beispiel sein:

- sexuelle Belästigung,
- sexueller Missbrauch,
- sexueller Zwang,
- jede andere sexuelle Handlung ohne Zustimmung.

Dazu gehört auch das Aufnehmen, Speichern oder Weitergeben von Bildern, Videos oder Tonaufnahmen sexueller Situationen oder intimer Körperbereiche einer Person ohne deren Zustimmung – unabhängig davon, welches Medium verwendet wird.

4A.2 Geschlechtsbezogene Gewalt

Geschlechtsbezogene Gewalt ist jede körperliche oder psychische Handlung gegen eine Person aufgrund von:

- ihrem Geschlecht,
- ihrer Geschlechtsidentität,
- ihrem Geschlechtsausdruck,
- oder ihrer sexuellen Orientierung.

Solche Handlungen verletzen die Würde, Rechte oder persönliche Integrität der betroffenen Person.

4A.3 Geschlechterdiskriminierung

Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von:

- Geschlecht,
- Geschlechtsidentität,
- Geschlechtsausdruck,
- oder sexueller Orientierung

ungleich oder unfair behandelt wird, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt.

4A.4 Wo kann dieses Verhalten stattfinden?

Die in dieser Richtlinie beschriebenen Verhaltensweisen können:

- persönlich vor Ort,
- per E-Mail,
- über soziale Medien,
- über Messenger-Dienste,
- oder über andere digitale Kommunikationswege stattfinden.

Körperlicher Kontakt ist nicht erforderlich, damit ein Verhalten als Belästigung, sexuelle Gewalt, geschlechtsbezogene Gewalt oder Diskriminierung gilt.

Ein einzelner Vorfall kann bereits ausreichend sein. Solche Handlungen können aber auch wiederholt auftreten.

4A.5 Wie kann sexuelle Gewalt ausgeübt werden?

Sexuelle Gewalt kann unter anderem durch folgende Mittel erfolgen:

- A.** Anwendung körperlicher Gewalt
- B.** Einschüchterung oder Drohungen
- C.** Psychischen Druck oder Manipulation
- D.** Situationen, in denen eine Person bewusstlos, handlungsunfähig oder nicht in der Lage ist, eine Zustimmung zu geben
- E.** Situationen, in denen eine Person sich nicht wehren oder widersprechen kann
- F.** Missbrauch einer Macht-, Autoritäts- oder Abhängigkeitsposition
- G.** Täuschung, Überraschung oder andere Methoden, bei denen keine echte Zustimmung vorliegt

5. Was ist Mobbing?

- 5.1** Mobbing ist wiederholtes oder andauerndes beleidigendes, einschüchterndes, böswilliges oder herabwürdigendes Verhalten unter Missbrauch einer Machtposition, das nach objektiver Betrachtung geeignet ist, Demütigung, Einschüchterung, Belastung, Ausgrenzung oder Schaden zu verursachen. Macht muss dabei nicht zwingend aus einer formellen Autoritätsposition entstehen, sondern kann sich auch aus persönlichem Einfluss, sozialer Stellung oder der Fähigkeit ergeben, durch Angst oder Einschüchterung Druck auszuüben.

Ein einzelner Vorfall stellt in der Regel kein Mobbing dar. Ein einmaliger Vorfall kann jedoch als Mobbing eingestuft werden, wenn seine Art, Schwere oder Auswirkung besonders erheblich ist.

5.2 Beispiele für Mobbing

Mobbing kann in Form von körperlichem, verbalem, schriftlichem, psychologischem oder nonverbalem Verhalten auftreten. Beispiele hierfür sind:

- A.** körperliche oder psychologische Drohungen;
- B.** wiederholte Einschüchterung, Ausgrenzung oder feindseliges Verhalten gegenüber einer Person;
- C.** wiederholte unangemessene abwertende Bemerkungen über die Leistung, Herkunft, Identität oder persönliche Merkmale einer Person;
- D.** Missbrauch von Autorität oder Einfluss, um eine Person gezielt zu benachteiligen, zu isolieren oder herabzusetzen;
- E.** wiederholtes unerwünschtes Verhalten, das ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld schafft.

5.3 Was ist kein Mobbing?

Legitime, angemessene und konstruktive akademische, berufliche oder administrative Maßnahmen stellen kein Mobbing dar, nur weil sie als unangenehm empfunden werden, Enttäuschung auslösen oder eine Person verärgern.

Dies umfasst insbesondere, jedoch nicht ausschließlich:

- A.** akademisches Feedback, Bewertungen, Benotungen oder Betreuung;
- B.** die Ansprache von Problemen hinsichtlich Anwesenheit, Verhalten oder Leistung;
- C.** die Untersuchung oder Meldung akademischen Fehlverhaltens, einschließlich Plagiaten, Täuschungsversuchen, Ghostwriting oder sonstigen Verstößen gegen die akademische Integrität;
- D.** die Durchführung von Disziplinar-, Qualitätssicherungs-, Schutz- oder Compliance-Verfahren;
- E.** direkte, respektvolle und kulturell angemessene Kommunikation, einschließlich Kommunikationsstilen, die sich aufgrund unterschiedlicher kultureller Hintergründe unterscheiden können.

Die Unzufriedenheit oder Meinungsverschiedenheit mit einer akademischen, administrativen oder disziplinarischen Entscheidung stellt für sich genommen kein Mobbing dar.

6. Meldung von Belästigung und Mobbing

Informelles Verfahren

- 6.1** Wenn eine studierende Person belästigt oder gemobbt wird und das Problem nicht direkt mit der betreffenden Person besprochen werden kann oder sollte, kann sie sich an das Student Life Team wenden:

studentsupport@gisma.com

Das Student Life Team bietet vertrauliche Beratung und Unterstützung an und hilft dabei, eine Lösung zu finden. Die Sicherheit und das Wohlbefinden der betroffenen Person stehen dabei im Mittelpunkt.

- 6.2** Wenn eine studierende Person nicht sicher ist, ob ein Vorfall als Mobbing oder Belästigung einzustufen ist, kann sie sich zunächst vertraulich an das Student Life Team wenden und beraten lassen.
- 6.3** Wenn ein informelles Vorgehen nicht geeignet ist oder keine Lösung bringt, sollte das formelle Verfahren genutzt werden. Alternativ kann auch das Beschwerdeverfahren (Grievance Procedure) genutzt werden.

Formelles Verfahren

- 6.4** Grundsätzlich entscheidet die betroffene Person selbst, ob sie eine Beschwerde weiterverfolgen möchte.
- Gisma hat jedoch die Verantwortung, alle Studierenden zu schützen. Deshalb kann die Universität in bestimmten Fällen auch selbst tätig werden, wenn dies zum Schutz anderer Personen notwendig erscheint.

- 6.5** Wer eine formelle Beschwerde wegen Belästigung oder Mobbing einreichen möchte, kann dies schriftlich tun oder in einem Gespräch mit dem Student Life Team, das schriftlich dokumentiert wird.

Email: safespace@gisma.com

- 6.6** Eine Beschwerde sollte möglichst folgende Informationen enthalten:

- Name der beschuldigten Person (wenn bekannt)
- Beschreibung des Vorfalls
- Datum und Uhrzeit
- Namen möglicher Zeuginnen und Zeugen
- Bereits unternommene Schritte zur Lösung des Problems

6.6.1 Anonyme Meldungen

Gisma akzeptiert auch anonyme Meldungen über:

- Belästigung
- sexuelle Gewalt
- geschlechtsbezogene Gewalt
- Diskriminierung
- Mobbing

Anonyme Meldungen können jedoch die Untersuchung erschweren, da möglicherweise wichtige Informationen fehlen.

Wenn genügend Informationen vorliegen, kann Gisma dennoch Schutzmaßnahmen ergreifen oder eine Untersuchung durchführen.

6.7 Schutz vor erneuter Belastung

Um die betroffene Person zu schützen, muss sie den Vorfall grundsätzlich nur einmal schildern.

Nach der ersten Meldung wird sie normalerweise nicht erneut aufgefordert, ihre Geschichte zu wiederholen.

Nur wenn weitere Informationen benötigt werden, können zusätzliche Fragen gestellt werden. Ab diesem Zeitpunkt begleitet ein Mitglied des Student Life Teams die betroffene Person während des gesamten Verfahrens.

- 6.8** Sobald eine Beschwerde eingeht, wird ein Ausschuss (Committee) eingerichtet, um die nächsten Schritte zu koordinieren und den Fall zu untersuchen.

Der Ausschuss besteht aus:

- dem Director of Quality Management & Compliance
- dem Diversity Officer

Studierende haben das Recht, für das erste Gespräch eine Ansprechperson eines bestimmten Geschlechts zu wählen.

- 6.9** Gisma informiert die betroffene Person normalerweise innerhalb von sieben Arbeitstagen über den Stand des Verfahrens und den geplanten Ablauf der Untersuchung.

Die weitere Kommunikation erfolgt in der Regel über den Diversity Officer, sofern nichts anderes vereinbart wird.

6.10 Anhörung der beschuldigten Person

Der Disziplinarbeauftragte (Ermittler) oder der Direktor für Qualitätsmanagement und Compliance führt ein Gespräch mit der Person, der Belästigung oder Mobbing vorgeworfen wird. Diese Person darf eine Kollegin, einen Kollegen oder eine andere unterstützende Person mitbringen. Sie hat das Recht, genau zu erfahren, welche Vorwürfe gegen sie erhoben wurden, damit sie ihre Sicht der Ereignisse schildern kann.

6.11 Vorläufige Schutzmaßnahmen

Nachdem eine Beschwerde eingegangen ist und bevor die Untersuchung abgeschlossen ist, kann Gisma vorübergehende Maßnahmen ergreifen. Diese dienen dem Schutz der Beteiligten, der Sicherheit auf dem Campus und einer fairen Untersuchung.

Diese Maßnahmen bedeuten **nicht**, dass die Vorwürfe bereits als wahr bestätigt wurden.

Mögliche Maßnahmen sind:

- vorübergehende Änderungen von Kursen oder Stundenplänen,
- Anweisungen, dass die beteiligten Personen keinen Kontakt miteinander haben dürfen,
- vorübergehende Einschränkungen beim Zugang zu bestimmten Räumen oder Aktivitäten auf dem Campus,
- alternative Regelungen für Betreuung oder Prüfungen,
- eine vorübergehende Suspendierung vom Campus oder von bestimmten Aktivitäten, wenn ein ernsthaftes Sicherheitsrisiko besteht.

Diese Maßnahmen müssen angemessen sein, werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst oder aufgehoben. Beide betroffenen Studierenden werden über Maßnahmen informiert, die sie direkt betreffen.

6.12 Befragung von Zeugen

Es kann notwendig sein, Zeugen zu den geschilderten Vorfällen zu befragen. Dies muss bei der Einreichung der Beschwerde vereinbart werden.

Wenn keine Zustimmung dazu gegeben wird, kann Gisma möglicherweise keine vollständige und faire Untersuchung durchführen.

Alle befragten Zeugen müssen die Vertraulichkeit wahren und dürfen keine Informationen über die Untersuchung an andere Personen weitergeben.

6.13 Sexuelle Übergriffe und Missbrauch

Nach deutschem Recht sind sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch Straftaten.

Wenn Gisma von einem Vorfall erfährt, der einen sexuellen Übergriff oder Missbrauch betreffen könnte, ist die Hochschule verpflichtet, angemessen zu handeln.

Wenn ein Übergriff bestätigt wurde oder eine Gefahr für andere Personen besteht, kann Gisma verpflichtet sein, die Polizei zu informieren – auch wenn die betroffene Person selbst keine Anzeige erstatten möchte.

6.14 Unterstützung bei einer Anzeige

Wenn die betroffene Person während der laufenden Untersuchung bei Gisma die Polizei einschalten möchte, kann Gisma sie dabei unterstützen.

Gisma darf jedoch keine Rechtsberatung anbieten. Bei rechtlichen Fragen wird die Person an Anwälte oder zuständige Behörden verwiesen.

Maßnahmen nach Abschluss der Untersuchung

6.15 Wenn sich die Beschwerde als berechtigt herausstellt, werden disziplinarische Maßnahmen gegen die Person eingeleitet, die belästigt oder gemobbt hat.

6.16 Handelt es sich bei der beschuldigten Person um ein Mitglied des Gisma-Personals, wird der Fall nach den Personal-Disziplinarregeln behandelt.

Handelt es sich um eine Studentin oder einen Studenten, wird der Fall nach dem Verhaltenskodex für Studierende bearbeitet und vom Student-Life-Team betreut.

6.17 Gisma informiert innerhalb von 14 Arbeitstagen schriftlich über das Ergebnis der Untersuchung oder gibt einen Zwischenstand bekannt.

Gegen die endgültige Entscheidung kann Einspruch eingelegt werden.

6.18 Nach Abschluss der Untersuchung

A. Wenn die Beschwerde bestätigt wird

Studierende, die wegen Belästigung, sexueller Gewalt oder Mobbing verantwortlich gemacht werden, können:

- eine formelle Verwarnung erhalten,
- eine verbindliche Verhaltensvereinbarung unterschreiben müssen,
- oder von der Hochschule ausgeschlossen werden.

Dies richtet sich nach dem Verhaltenskodex von Gisma.

B. Bei Verwarnung oder Verhaltensvereinbarung

Die betreffende Person wird aus den Kursen der meldenden Person entfernt.

Wenn die beschuldigte Person Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von Gisma ist, werden die Konsequenzen nach den Personalrichtlinien festgelegt.

C. Wenn die Beschwerde nicht bestätigt wird

Die meldende Person kann weiterhin Unterstützung erhalten, zum Beispiel:

- Beratungsgespräche,
- psychologische Unterstützung,
- Mediation (Vermittlungsgespräche).

Diese Angebote werden vom Student-Life-Team organisiert.

6.19 Falsche Angaben

Wer absichtlich falsche Informationen gibt oder in böser Absicht handelt, kann selbst disziplinarisch belangt werden.

7. Einspruch (Appeal)

7.1 Wenn eine Studentin oder ein Student mit der Entscheidung nicht einverstanden ist, kann innerhalb von einer Woche nach Erhalt der Entscheidung schriftlich Einspruch eingelegt werden. Dabei müssen die Gründe für den Einspruch vollständig erklärt werden.

7.2 Gisma organisiert normalerweise innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Eingang des Einspruchs eine Sitzung des zuständigen Ausschusses. Wenn möglich, wird der Einspruch von einer Person bearbeitet, die bisher nicht an dem Fall beteiligt war.

7.3 Die endgültige Entscheidung wird normalerweise innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Anhörung schriftlich mitgeteilt. Danach gibt es keine weitere Einspruchsmöglichkeit.

8. Schutz und Unterstützung der Beteiligten

8.1 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Studierende, die eine Beschwerde einreichen oder ehrlich an einer Untersuchung mitwirken, dürfen deshalb keine Nachteile erleiden. Niemand darf wegen einer Beschwerde oder einer Zeugenaussage benachteiligt, eingeschüchtert oder bestraft werden.

Wer dies dennoch tut, kann:

- eine schriftliche Abmahnung erhalten,
- vom Campus ausgeschlossen werden,
- oder exmatrikuliert werden (bei Studierenden).

Mitarbeitende werden nach den Personal-Disziplinarregeln behandelt.

8.2 Meldung von Vergeltungsmaßnahmen

Wenn eine Studentin oder ein Student glaubt, wegen einer Beschwerde oder Zeugenaussage benachteiligt worden zu sein, sollte dies über das Student-Life-Team dem zuständigen Ausschuss gemeldet werden.

8.3 Unterstützung durch das Student-Life-Team

Das Student-Life-Team bietet Unterstützung und Informationen für alle Betroffenen an – sowohl für die Person, die die Beschwerde eingereicht hat, als auch für die beschuldigte Person. Wenn gegen eine Person eine Beschwerde vorliegt, erhält sie Unterstützung durch ein anderes Teammitglied, damit die Betreuung neutral bleibt.

8.4 Externe Hilfsangebote in Berlin und Potsdam

Es gibt verschiedene externe Beratungsstellen für Betroffene von sexueller Gewalt, Belästigung oder Missbrauch, darunter:

- LARA e.V.
- Wildwasser Berlin e.V.
- Tauwetter e.V.
- Gewaltschutzambulanz der Charité
- BIG Hotline

Diese Einrichtungen bieten vertrauliche Beratung, psychologische Unterstützung, rechtliche Informationen und Hilfe in Krisensituationen an.

9. Vertraulichkeit und Dokumentation

9.1 Vertraulichkeit

Vertraulichkeit ist ein wichtiger Bestandteil dieses Verfahrens.

Informationen über die Untersuchung sowie die Namen der beteiligten Personen dürfen nur an Personen weitergegeben werden, die diese Informationen für ihre Arbeit unbedingt benötigen.

Gleichzeitig hat die Hochschule eine sogenannte Fürsorgepflicht. Das bedeutet, dass sie handeln muss, wenn eine unmittelbare Gefahr für andere Personen oder die Gemeinschaft besteht – auch dann, wenn die betroffene Person unsicher ist oder keine weiteren Schritte unternehmen möchte. Verstöße gegen die Vertraulichkeit können disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.

Gisma University of Applied Sciences

Think Campus,
Konrad-Zuse-Ring 11, 14469 Potsdam
T: +49 33 123 617440
E: info@gisma.com
W: gisma.com

© All information is correct at time of publication and subject to change. For up to date information please visit gisma.com.