

Vorgaben zum Umgang mit Diskriminierung und Bullying an der PHB

Die Psychologische Hochschule Berlin (PHB) hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und steht für eine Wertschätzung dieser Vielfalt ein. Sie setzt sich für eine Organisationskultur ein, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung aller geprägt ist. Die bezieht sich auf Führungskräfte, Mitarbeiter:innen, Studierende sowie Kund:innen, Kooperations- und Geschäftspartner:innen gleichermaßen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Aussehen, sexueller Orientierung und Identität. Ziel der PHB ist, es ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen.

Die PHB stellt sich damit auch gegen Verhalten, bei denen Personen in vergleichbaren Situationen und ohne einen sachlich zu rechtfertigenden Grund aufgrund eines Merkmals oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe Benachteiligung oder eine weniger günstige Behandlung als andere erfahren.

Die PHB fordert daher alle Beschäftigten, Studierenden und weiteren mit der Hochschule verbundenen Menschen (z.B. Lehrbeauftragte) dazu auf, von entsprechendem Verhalten selbst abzusehen und entsprechendem Verhalten anderer adäquat entgegenzutreten.

Im Falle der Beobachtung diskriminierenden Verhaltens bedeutet dies:

- unmittelbar reagieren, Verhalten bewusst machen, ggf. korrigierend eingreifen
- Hilfe und Fürsorge für den Diskriminierten anbieten
- ggf. Entschuldigung einfordern, Wiedergutmachung thematisieren
- aufklären

Im Fall wiederholter, schwerer und/oder möglicherweise nicht ausreichend geklärt diskriminierender Vorkommnisse können diese zudem an die HS-Leitung sowie den/die Gleichstellungsbeauftragte:n gemeldet werden.

Allgemeines Vorgehen:

Hinweise auf diskriminierendes Verhalten sollten schriftlich erfolgen; bei mündlicher Information ist ein schriftlicher Vermerk über den Verdacht und die diesen begründenden Belege anzufertigen.

Dem/der vom Verdacht des Fehlverhaltens Betroffenen wird unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel unverzüglich Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Stellungnahme sollte schriftlich, kann aber auch mündlich erfolgen.

Die zuständigen Stellen an der PHB setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden als auch der/des von den Vorwürfen Betroffenen ein. Die Untersuchung der Vorwürfe erfolgt unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Grundgedankens der Unschuldsvermutung. Die Anzeige der Hinweisgebenden muss in gutem Glauben erfolgen und es müssen objektive Anhaltspunkte für Fehlverhalten vorliegen. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe stellen selbst ein Fehlverhalten dar. Anonyme Anzeigen können nur dann überprüft werden, wenn belastbare und hinreichend konkrete Hinweise vorgelegt werden. Der Name der meldenden Person wird nur offengelegt, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die/der von den Vorwürfen Betroffene sich andernfalls nicht sachgerecht verteidigen kann. Bevor der Name der/des Hinweisgebenden offengelegt wird, wird sie/er darüber in Kenntnis gesetzt und kann entscheiden, ob sie/er die Anzeige zurückzieht. Wegen der Anzeige sollen weder der/dem Hinweisgebenden noch der/dem von den Vorwürfen Betroffenen unbegründete Nachteile erwachsen. Die Vertraulichkeit des Verfahrens erfährt Einschränkungen, wenn sich die/der Hinweisgebende an die Öffentlichkeit wendet. Die untersuchende Stelle entscheidet im Einzelfall, wie sie mit der Verletzung der Vertraulichkeit durch die Hinweisgebende beziehungsweise den Hinweisgebenden umgeht. Die/Der Hinweisgebende ist auch im Fall eines nicht erwiesenen diskriminierenden Verhaltens durch den/die Beschuldigte:n zu schützen, sofern die Anzeige der Vorwürfe nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgt ist.

Einsetzen einer Kommission

Sollte es zu wiederholten und/oder schwerwiegenden Vorwürfen wegen diskriminierendem Verhalten gegenüber einer Person kommen, kann die Hochschulleitung eine Kommission zum Umgang mit den Vorwürfen bestellen. Die aus drei Mitgliedern bestehende Kommission geht dem entsprechenden Verdacht nach und beschließt ggf. angemessene Sanktionen bzw. schlägt diese den zuständigen Instanzen oder Gremien (z.B. Hochschulleitung, Prüfungsausschuss) vor. Diese Aufgaben können auch der Ethikkommission der Hochschule übertragen werden. Sofern die Beschuldigten Studierendenstatus haben, soll ein:e Studierendenvertreter:in mit beratender Stimme in diese Ad-hoc-Kommission berufen werden. Von der Mitwirkung ausgeschlossen sind potentiell Beteiligte sowie Personen, die sich als befangen erklären oder vom Beschuldigten mit nachvollziehbarer Begründung als befangen erklärt werden. Der Kommission werden die bisherigen Erkenntnisse unter Wahrung der Vertraulichkeit der informationsgebenden Person zur Verfügung gestellt.

In einer ersten Klärungsphase werden Tatsachen zur Beurteilung des Sachverhalts ermittelt, wobei Unschuldsvermutung und absolute Vertraulichkeit zu gelten haben. Bei Erhärtung des Verdachts trifft die eingesetzte Kommission innerhalb von zwei Wochen eine Entscheidung darüber, ob eine zweite Klärungsphase mit systematischen Recherchen, ggf. unter vertraulicher Heranziehung von Zeugen:innen oder externen Sachverständigen aufzunehmen ist. Beschuldigte Personen erhalten in jeder Klärungsphase Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Klärung sollte in einem Zeitraum von drei Monaten abgeschlossen werden. Die Kommission berät nicht-öffentlich und mündlich. Die/der Betroffene ist auf Wunsch mündlich anzuhören; dazu kann er/sie eine Person seines/ihrer Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Dies gilt auch für sonstige anzuhörende Personen.

Mögliche Konsequenzen

Hält die Kommission ein Fehlverhalten für nicht erwiesen, wird das Verfahren eingestellt. Die wesentlichen Gründe dafür sind dem/der Betroffenen und dem/der Informierenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Bei nachgewiesenem Fehlverhalten kann die Hochschulleitung angemessene, disziplinarrechtliche Maßnahmen verhängen. Etwaige arbeits-, straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen sind durch die hochschulinternen Verfahren und Konsequenzen nicht berührt.