



25/2017

# Mitteilungsblatt / Bulletin

14. August 2017

---

**Redaktionelle Aktualisierung des Mitteilungsblattes 07/2017**

**Richtlinie**

**der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin  
zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung,  
Belästigung und Gewalt  
vom 31.01.2017**

**Editorial update of the bulletin 07/2017**

**Guidelines**

**of the Berlin School of Economics and Law  
The protection of university members against sexual discrimination,  
harassment and violence  
Date: 31.01.2017**

**Editor**

Der Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin /  
The President of the Berlin School of Economics and Law  
Badensche Straße 52 • 10825 Berlin  
T +49 (0)30 30877-1393 • F +49 (0)30 30877-1319

## **Richtlinie der Hochschule für Wirtschaft und Recht zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 31.01.2017<sup>1</sup>**

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) hat sich in der am 09.02.2016 vom Akademischen Senat verabschiedeten „Satzung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter vom 09.02.2016“ verpflichtet, das Verfahren bei Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung in einer Richtlinie des Präsidenten zu regeln.

### **Inhalt**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziel der Richtlinie
- § 3 Begriffsbestimmung und Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- § 4 Beratungs- und Beschwerdewege
- § 5 Maßnahmen
- § 6 Aufklärung und Prävention
- § 7 Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten

### **Anlage 1**

Begriffsbestimmungen

### **Anlage 2**

Beratungsangebote der HWR Berlin

---

<sup>1</sup> Mit der redaktionellen Aktualisierung wurde die Anlage 2 geändert.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (siehe Anlage 1). Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Dritten oder gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine Person gemäß Satz 1 beteiligt ist.

## § 2 Ziel der Richtlinie

(1) Ziel dieser Richtlinie ist der Schutz der Mitglieder der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Richtlinie legt die Verantwortlichkeiten in Ereignisfällen fest und regelt das Verfahren nach Kenntnisnahme von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden in der Hochschule und im dienstlichen Umgang nicht geduldet. Alle Mitglieder der HWR Berlin, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verantwortlich, sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung zu verhindern oder zu unterbinden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sowie im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile oder unter der Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

## § 3 Begriffsbestimmung und Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass nach dem Empfinden der betroffenen Person die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Dies kann auch unter Zuhilfenahme digitaler Medien geschehen. Eine einheitliche Definition, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt für alle Lebenslagen und Situation beschreibt, ist nicht existent.

Dazu können insbesondere gehören:

- Schaffen eines Umfeldes, welches durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägt ist,
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den gesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen wie beispielsweise
  - sexualisierter Sprachgebrauch,
  - sexuell herabwürdigende nonverbale Kommunikation,
  - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer Darstellungen,
  - sexistischer Darstellungen, die Menschen auf ihr Geschlecht reduzieren,
  - Annäherungsversuche und Aufforderungen, die offensichtlich von einem der Beteiligten unerwünscht sind,
  - offensichtlich unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten,
  - unerwünschtes Nachstellen (Stalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellem Hintergrund,
  - Aufforderungen zu sexuellen Kontakten, die offensichtlich von einem der Beteiligten unerwünscht sind.

#### **§ 4 Beratungs- und Beschwerdewege**

- (1) Die HWR Berlin bietet Beratung für ihre Mitglieder an (siehe Anlage 2). Die mit der Beratung beauftragten Mitglieder der HWR Berlin haben einen Anspruch auf Schulung.
- (2) Die Hochschule ermutigt Betroffene über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu berichten und Beschwerde zu führen. Beschwerden können an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion der HWR Berlin gerichtet werden. Die Frauenbeauftragte, der Personalrat, die psychologische Studienberatung und das für Gleichstellung zuständige Mitglied der Hochschulleitung sowie alle Personen mit Leitungs- und Führungsfunktionen an der HWR Berlin sind erste Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für eine vertrauliche Beratung.
- (3) Beschäftigte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung, die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, jedem Anfangsverdacht unverzüglich nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung sowie Unterbindung einzuleiten.
- (4) Die Wünsche der betroffenen Person sind grundsätzlich zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse dem entgegenstehen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Das Recht der betroffenen Person, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ohne Beteiligung hochschulinterner Anlaufstellen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.
- (5) Ein Mitglied der Hochschulleitung ist, zur Prüfung der Einleitung von beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen und zur Wahrung von Fristen durch die feststellende Person, unverzüglich zu unterrichten.

#### **§ 5 Maßnahmen**

- (1) Bei Bekanntwerden von Vorwürfen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist unverzüglich Sachverhaltsaufklärung zu betreiben und es sind Maßnahmen einzuleiten, um die Situation zu beseitigen.
- (2) Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können je nach Ausprägung und Schwere des Einzelfalles von den zuständigen hochschulinternen Stellen unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen werden:
  - persönliches Gespräch der betroffenen Person unter Beteiligung einer Person ihres Vertrauens mit der in Verdacht stehenden Person oder
  - persönliches Gespräch einer oder eines mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten oder mit Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung mit der in Verdacht stehenden Person unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Parallel dazu sind geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen zu ergreifen.
- (3) Führen die Gespräche nach Absatz 1 nicht zum Erfolg oder erscheinen diese aufgrund der Schwere des Ereignisses als nicht geeignet oder geboten, sind im Einzelfall, neben einer möglichen Strafanzeige, insbesondere folgende weitergehenden Maßnahmen nach Prüfung des Einzelfalles zu ergreifen:

- Anhörung,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Ermahnung oder Abmahnung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- die Zuweisung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb der Hochschule,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Ausschluss der Teilnahme von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Einleitung eines Exmatrikulationsverfahrens.

Die Maßnahmen sind unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu treffen.

## **§ 6 Aufklärung und Prävention**

(1) Die HWR Berlin erwartet von allen Mitgliedern sowie mit der Hochschule in Verbindung stehenden Personen Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Handlungsfeld „sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“.

(2) Die Hochschule stellt regelmäßig Informationen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt den Mitgliedern der HWR Berlin zur Verfügung.

(3) Die Hochschulleitung der HWR Berlin richtet eine regelmäßig tagende Arbeitsgruppe gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein. Ihr gehören mindestens die zentrale Frauenbeauftragte, eine Vertretung der Personalabteilung, die psychologische Beratung der Zentralen Studienberatung, eine Vertretung des Personalrats, die Kanzlerin oder der Kanzler sowie ein Mitglied der Kommission für Chancengleichheit des Akademischen Senats an. In der Kommission sollen allen Statusgruppen vertreten sein. Der Arbeitsgruppe obliegt die Aufgabe, das ressortzuständige Mitglied der Hochschulleitung zu beraten.

(4) Die HWR Berlin verpflichtet sich, diese Richtlinie auch im Rahmen ihrer eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen und ihres Auftretens nach außen zu beachten.

Die Richtlinie wird veröffentlicht und anlässlich von Einstellungen, Amtsantritten oder Studienbeginnen in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

## **§ 7 Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten**

Die vorliegende Richtlinie tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt / Bulletin der HWR Berlin in Kraft.

## Anlage 1

### Begriffsbestimmungen

Mitglieder der HWR Berlin sind gemäß Berliner Hochschulgesetz:

1. die Tarifbeschäftigten an der HWR Berlin,
2. die Beamtinnen und Beamten,
3. die Studentinnen und Studenten,
4. die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und Professorinnen und Professoren, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten,
5. die Personen, die aus Mitteln Dritter bezahlt werden sowie
6. die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrenden.

## Anlage 2

### Beratungsangebote der HWR Berlin

Alle Mitglieder der HWR Berlin, die sich sexuell belästigt oder diskriminiert fühlen, können sich durch die nachfolgenden Stellen beraten lassen:

Zentrale Anlaufstellen zur Erstberatung sind (Stand **31.07.2017**):

Hauptamtliche Frauenbeauftragte	Telefon: (030) 30877 -1231 E-Mail: <a href="mailto:frauenbeauftragte@hwr-berlin.de">frauenbeauftragte@hwr-berlin.de</a>
Kanzlerin/Kanzler	Telefon: (030) 30877 -1201 E-Mail: <a href="mailto:Kanzler@hwr-berlin.de">Kanzler@hwr-berlin.de</a>
Präsidiumsmitglied für Gleichstellung	Telefon: (030) 30877 -1003 E-Mail: <a href="mailto:vp3@hwr-berlin.de">vp3@hwr-berlin.de</a>
Leitung Personalabteilung	Telefon: (030) 30877 -1211 E-Mail: <a href="mailto:gleue@hwr-berlin.de">gleue@hwr-berlin.de</a>
Dekanin/Dekan Fachbereich 1	Telefon: (030) 30877 -1160 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB1@hwr-berlin.de">Dekanat.FB1@hwr-berlin.de</a>
Dekanin/Dekan Fachbereich 2	Telefon: (030) 30877 -2010 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB2@hwr-berlin.de">Dekanat.FB2@hwr-berlin.de</a>
Dekanin/Dekan Fachbereich 3	Telefon: (030) 30877 -2610 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB3@hwr-berlin.de">Dekanat.FB3@hwr-berlin.de</a>
Dekanin/Dekan Fachbereich 4	Telefon: (030) 30877 -2710 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB4@hwr-berlin.de">Dekanat.FB4@hwr-berlin.de</a>
Dekanin/Dekan Fachbereich 5	Telefon: (030) 30877 -2810 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB5@hwr-berlin.de">Dekanat.FB5@hwr-berlin.de</a>
Direktorin/Direktor Zentralinstitut IWB/BPS	Telefon: (030) 30877 -1317 E-Mail: <a href="mailto:matthias.tomenendal@hwr-berlin.de">matthias.tomenendal@hwr-berlin.de</a>

Für Studierende stehen folgende zusätzliche Angebote zur Verfügung:

Psychologische Beratung (HWR Berlin):	Telefon: (030) 30877 1458 E-Mail: <a href="mailto:psychologische-beratung@hwr-berlin.de">psychologische-beratung@hwr-berlin.de</a>
Psychologische Studienberatung (Studierendenwerk Berlin):	Telefon: (030) 939 39 -8401 E-Mail: <a href="mailto:pbs@stw.berlin.de">pbs@stw.berlin.de</a>
AStA:	Telefon: (030) 30877 -1550 E-Mail: <a href="mailto:vorstand@asta.hwr-berlin.de">vorstand@asta.hwr-berlin.de</a>

Darüber hinaus stehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HWR Berlin, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, für eine Erstberatung zur Verfügung.

Hingewiesen wird zudem auf die Gewaltschutzambulanz der Berliner Charité (Tel.: 030 450570270; E-Mail: [gewaltschutz-ambulanz@charite.de](mailto:gewaltschutz-ambulanz@charite.de)).

**Guidelines  
of the Berlin School of Economics and Law  
The protection of university members  
against sexual discrimination, harassment and violence  
Date: 31.01.2017<sup>2</sup>**

The Berlin School of Economics and Law (*HWR Berlin*) has passed the Statute for realizing Gender Equality of Opportunity on 09.02.2016 in order to regulate the response procedure to incidents of sexual discrimination, harassment and violence.

**Contents**

- § 1 Scope
- § 2 The aims of the guidelines
- § 3 Definition of terms; the forms of sexual discrimination and violence
- § 4 Counselling and the complaints procedure
- § 5 Measures
- § 6 Education and prevention
- § 7 Announcement of the guidelines and commencement

**Appendices**

Appendix 1

Definition of terms

Appendix 2

Pastoral services at the *HWR Berlin*

---

<sup>2</sup> The English translation is for information purposes only. The German version is the original and constitutes the sole legally-binding version of this text.



## § 1 Scope

These guidelines apply to all members of the Berlin School of Economics and Law (see appendix 1). It applies to every case of sexual discrimination and violence committed or suffered by third parties on the university premises in cases involving at least one person as defined by sentence 1.

## § 2 The aims of the guidelines

(1) The aim of these guidelines is to protect the members of the Berlin School of Economics and Law against sexual discrimination, harassment and violence. The guidelines establish the responsibilities in each case and establish the procedure following reports of sexual discrimination and violence.

(2) Sexual discrimination, harassment and violence will not be tolerated in the university and within the course of official duties. All members of the Berlin School of Economics and Law - especially those with a teaching and management function in teaching, research, training and administration - as required by their welfare duties to prevent and work against sexual discrimination and violence. The Berlin School of Economics and Law takes an especially serious view of any form of sexual discrimination and violence perpetrated within relationships of professional or academic dependence and involving the prospect or threat of personal or academic advantage or disadvantage.

## § 3 Definition of terms; the forms of sexual discrimination and violence

Sexual discrimination and violence refers to any sexual-related behaviour expressed in verbal, non-verbal or physical form and involves injury to the sensitivities or dignity of the person affected. This can also involve the use of digital media. No unitary and accepted definition of sexual discrimination and violence exists which applies to every situation.

Sexual discrimination and violence can include:

- The creation of an environment characterized by intimidation; hostility; disparagement; humiliation; insult or personal disturbance
- Sexualized actions and forms of behaviour which are subject to criminal sanction
- Other sexualized attitudes and forms of behaviour such as:
  - the use of sexualized language
  - non-verbal, sexually-debasing communication
  - verbal, figurative depictions or such depictions using electronic presentations
  - sexist depictions which reduce people conceptions to their gender
  - obviously unwanted (on the part of one of those involved) sexual advances and requests
  - obviously unwanted physical contact and importunity
  - stalking; coercion with (an even indirect) sexual background
  - obviously unwanted (on the part of one of those involved) requests for sexual contact

#### **§ 4 Counselling and the complaints procedure**

- (1) The Berlin School of Economics and Law provides its members with advice in relation to sexual harassment (see Appendix 2). The members of staff tasked with providing this service have a claim to training.
- (2) The university encourages all those affected by sexual discrimination and violence to report their experiences and lodge a formal complaint. Complaints can be lodged with all those figures in the university performing a management role. Those affected can address their complaint to the Gender Equality Officer, the Staff Council, the psychological student counselling services, the member of the University Management responsible for equal opportunities and any university figure with a management function.
- (3) BSEL employees and those with a teaching and management function in teaching, research, training and administration who learn of any episode of sexual discrimination and violence are obliged to take immediate steps to investigate any suspicion of this event and suppress its continuation.
- (4) The wishes of the person affected by sexual harassment are to be taken into account, as far as legal provisions do not require otherwise. Those involved in such a response are to ensure that it does not cause the person affected any form of personal, professional or academic disadvantage. The right of the person affected to take steps (either alone or with the involvement of a person of trust) without the involvement of university agencies, to prevent sexual discrimination, harassment or violence are not affected by this provision.
- (5) The person learning of episode of sexual discrimination of violence is to act immediately to inform a member of the University Board of the developments. The latter is in turn to review the requirement of for legal sanctions (in terms of civil service and employment law) and to ensure that all deadline periods are kept.

#### **§ 5 Measures**

- (1) Allegations of sexual discrimination and violence are to be subject to investigation as soon as they become known, and steps are to be taken to redress the situation.
- (2) Depending on the character and severity of each individual case, sexual discrimination and violence can be dealt with by internal university agencies. Their response can include the following measures:
  - A personal discussion between the persons involved. The person raising the allegations is entitled to the presence in such discussions of a person of trust as an observer.
  - A personal discussion between a management person with personnel responsibilities or a teaching and management function in teaching, research, training and administration with the individual against whom the allegations have been raised. The latter is to be informed of the strict prohibition of sexual discrimination and violence. In parallel to this, the university is to take measures to protect the person affected.
- (3) Should discussions held under the aegis of paragraph 1 not lead to the resolution of the situation, or should the serious nature of the case rule out their suitability, the following measures (viewed as supplementary to any criminal proceedings) can be taken in accordance with the nature of the situation:

- A hearing
- An oral or written instruction
- A written warning
- The launch of disciplinary proceedings
- Posting to a different workplace within the university
- Dismissal (with or without notice)
- Exclusion from certain lessons
- Exclusion from university facilities
- Exclusion from university premises
- Disenrolment

Such measures are subject to statutory constraints.

## **§ 6 Education and prevention**

(1) The Berlin School of Economics and Law expects that all its members and those persons connected to it to exhibit sensitivity in dealing with gender equality and in matters concerning “sexual discrimination, harassment and violence”.

(2) The university provides its members with regular information regarding its dealings with sexual discrimination and violence.

(3) The Berlin School of Economics and Law university management organizes a regular meeting of a working group against sexual discrimination and violence. The minimum membership of this body includes the Gender Equality Officer, a representative from the personnel department, a representative from the psychological section of the Central Student, a representative from the Staff Council, the Registrar and a member of the commission for Equal Opportunities of the Academic Senate. All status groups should be represented in the commission. The working group is tasked with providing advice to the pertinent member of the University Board.

(4) The Berlin School of Economics and Law undertakes to comply with the provisions of these guidelines within the scope of its own PR and information material. These guidelines will be published; measures are to be taken to draw the attention of members of staff and students to these guidelines at suitable opportunities (new incumbencies, appointments and semester start).

## **§ 7 Announcement of the guidelines and commencement**

(1) These guidelines take effect on the day after their publication in the *Mitteilungsblatt / Bulletin der HWR Berlin*.

## Appendix 1

### Definition of terms

The *Berliner Hochschulgesetz* defines members of the Berlin School of Economics and Law as:

1. Regular employees
2. Civil servants
3. Students
4. University lecturers, professors, honorary professors, visiting professors and other visiting members of the teaching staff
5. Persons paid from third-party funds
6. Part-time lecturers and other teaching staff

## Appendix 2

Pastoral services at the Berlin School of Economics and Law

All members of the Berlin School of Economics and Law who feel that they have been subject to sexual harassment or discrimination can take advice from the following:

Offices (as of **31.07.2017**):

Chief Gender Equality Officer	Telephone: (030) 30877 -1231 E-Mail: <a href="mailto:frauenbeauftragte@hwr-berlin.de">frauenbeauftragte@hwr-berlin.de</a>
Registrar	Telephone: (030) 30877 -1201 E-Mail: <a href="mailto:Kanzler@hwr-berlin.de">Kanzler@hwr-berlin.de</a>
Member of the executive committee for Gender Equality	Telephone: (030) 30877 -1003 E-Mail: <a href="mailto:vp3@hwr-berlin.de">vp3@hwr-berlin.de</a>
Manager of the Personnel Department	Telephone: (030) 30877 -1211 E-Mail: <a href="mailto:gleue@hwr-berlin.de">gleue@hwr-berlin.de</a>
Dean of Department 1	Telephone: (030) 30877 -1160 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB1@hwr-berlin.de">Dekanat.FB1@hwr-berlin.de</a>
Dean of Department 2	Telephone: (030) 30877 -2010 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB2@hwr-berlin.de">Dekanat.FB2@hwr-berlin.de</a>
Dean of Department 3	Telephone: (030) 30877 -2610 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB3@hwr-berlin.de">Dekanat.FB3@hwr-berlin.de</a>
Dean of Department 4	Telephone: (030) 30877 -2710 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB4@hwr-berlin.de">Dekanat.FB4@hwr-berlin.de</a>
Dean of Department 5	Telephone: (030) 30877 -2810 E-Mail: <a href="mailto:Dekanat.FB5@hwr-berlin.de">Dekanat.FB5@hwr-berlin.de</a>
Director Central Institute IWB/BPS	Telephone: (030) 30877 -1317 E-Mail: <a href="mailto:matthias.tomenendal@hwr-berlin.de">matthias.tomenendal@hwr-berlin.de</a>

Students can avail themselves of the following services:

Psychological Counselling (HWR Berlin):	Telephone: (030) 30877 -1458 E-Mail: <a href="mailto:psychologische-beratung@hwr-berlin.de">psychologische-beratung@hwr-berlin.de</a>
Psychological student counselling services (Studierendenwerk Berlin):	Telephone: (030) 939 39 -8401 E-Mail: <a href="mailto:pbs@stw.berlin.de">pbs@stw.berlin.de</a>
AStA:	Telephone: (030) 30877 -1550 E-Mail: <a href="mailto:vorstand@asta.hwr-berlin.de">vorstand@asta.hwr-berlin.de</a>

All members of staff at the Berlin School of Economics and Law, especially those with a teaching and management function in teaching, research, training and administration are available for consultation in this matter.

We should like to point to the work of the Violence protection clinic at the Berliner Charité (Tel.: 030 450570270; e-mail: [gewaltschutz-ambulanz@charite.de](mailto:gewaltschutz-ambulanz@charite.de)).