

**Richtlinie zum Umgang mit
Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und
Machtmissbrauch im
Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk**

Verabschiedet am
02.10.2023

Inhalt

Präambel

1. Begriffsbestimmung

- 1.1 Diskriminierung
- 1.2 Grenzverletzung, Belästigung und sexualisierte Gewalt
- 1.3 Machtmissbrauch

2. Geltungsbereich

3. Verantwortlichkeiten

4. Implementierung und Sensibilisierung

5. Umgang mit Verdachtsmomenten und Vorfällen

6. Aufklärung und Aufarbeitung

- 6.1 Erstgespräch
- 6.2 Dokumentation
- 6.3 Maßnahmen

7. Externe Beratungsstellen (Auswahl)

8. Monitoring und Weiterentwicklung

9. Inkrafttreten und Bekanntgabe

Präambel

Das Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk (ELES) spiegelt in der Zusammensetzung seiner Stipendiat*innen die Vielfalt von jüdischer Gemeinschaft und Gesamtgesellschaft wider. ELES möchte Pluralismus in all seinen Facetten fördern und leben. Damit sieht es sich in der Tradition seines Namensgebers Ernst Ludwig Ehrlich sel. A., der sich im umfassendsten Sinne für Dialog, Toleranz, Respekt im Miteinander und eine pluralistische Gesellschaft einsetzte.

ELES möchte für seine Stipendiat*innen, die Mitarbeiter*innen der ELES-Geschäftsstelle, die ehrenamtlichen Mitglieder der ELES-Gremien und des Trägervereins (Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk e.V. bzw. ELES e.V.) sowie in der Zusammenarbeit mit seinen Kooperationspartner*innen eine professionelle, Grenzen wahrende, gewalt- und diskriminierungsfreie Atmosphäre schaffen.

Um dies zu ermöglichen, sind Standards für einen machtsensiblen Umgang miteinander entwickelt worden. Sie liegen dieser Richtlinie handlungsleitend zugrunde. Zu diesen Standards zählen zum einen der höfliche und respektvolle akademische und persönliche Diskurs. Zum anderen umfassen sie die Anerkennung der Diversität der Stipendiat*innen, Mitarbeiter*innen, ehrenamtlich Tätigen und Kooperationspartner*innen sowohl in Bezug auf Religion, sexuelle Orientierung, Geschlecht, private Lebensführung und akademische Forschung. In allen Arbeitsbereichen und insbesondere im Umgang mit den Stipendiat*innen wird ein professionelles Verhalten erwartet. Professionalität im Umgang bezieht sich auch darauf, Ungleichgewichte in Macht und Verantwortung mitzudenken und in keiner Weise auszunutzen. Professionelles Verhalten sollte frei von allen Formen von Diskriminierung und Belästigung sein. Diskriminierungen und verbale, geschweige denn physische Belästigungen, widersprechen den der Arbeit des Studienwerks zugrundeliegenden Werten und der Grundannahme eines gelebten Pluralismus.

Mit dieser Richtlinie wird das Ziel verfolgt, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für verschiedene Formen von Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch zu schärfen und vorzubeugen. Sie informiert darüber, wo und in welcher Weise Personen Orientierung und Unterstützung erhalten können, die im Geltungsbereich dieser Richtlinie gemäß ihrer Wahrnehmung Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und/oder Machtmissbrauch erfahren haben. Darüber hinaus stellt sie vor, wie der Umgang mit Verdachtsmomenten und Vorfällen vorgesehen ist.

Ein besonderes Anliegen der Richtlinie ist es, für eine Struktur zu sorgen, die es Menschen ermöglicht, Verdachtsmomente und Vorfälle zu melden und darzustellen, wie der Prozess der Aufklärung und Aufarbeitung erfolgt. Abklärungen und Entscheidungen werden gemäß der Richtlinie getroffen.

1. Begriffsbestimmung

Für die Bestimmung der Begriffe Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch orientiert sich ELES am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). in der jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus wurden weitere wissenschaftliche Diskurse und Definitionsbestimmungen herangezogen.

Formen von Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch weisen häufig einen intersektionalen Charakter auf und können daher ineinander übergehen oder gemeinsam vorkommen, sowohl in face-to-face sowie in digitalen Interaktionen.

1.1 Diskriminierung

Das AGG fasst unter Diskriminierung „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse¹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§1 AGG). Eine Diskriminierung erfährt eine Person laut AGG dann, wenn sie aufgrund eines der zuvor genannten Merkmale eine „weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (§3 Abs. 1 AGG). Laut §5 des AGG ist eine unterschiedliche Behandlung gleichwohl in solchen Fällen zulässig, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in §1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

Zusätzlich zu den genannten Kategorien ist es ELES auch ein Anliegen, in ihrer Auswahl und Förderarbeit Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft entgegenzuwirken.

Die hier aufgezählten Kategorien sind nicht im Sinne einer abschließenden Aufzählung zu verstehen.

1.2 Grenzverletzung, Belästigung und sexualisierte Gewalt

Grenzverletzung und Belästigung geschehen häufig subtil und können manchmal schwer benannt und verbalisiert werden. Das AGG definiert zumindest Belästigung als „eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in §1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von

¹ Der Gesetzgeber erläutert den fortgesetzten Gebrauch des Begriffs „Rasse“ im Gesetzesentwurf Drucksache 16/1780 wie folgt: „Die Verwendung des Begriffs "Rasse" ist nicht unproblematisch (...). Die Mitgliedstaaten und die Kommission der Europäischen Gemeinschaft haben letztlich hieran festgehalten, weil ‚Rasse‘ den sprachlichen Anknüpfungspunkt zu dem Begriff des ‚Rassismus‘ bildet und die hiermit verbundene Signalwirkung – nämlich die konsequente Bekämpfung rassistischer Tendenzen – genutzt werden soll (...). (Es) sind allerdings Theorien zurückzuweisen, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ bedeutet keinesfalls eine Akzeptanz solcher Vorstellungen“ (BT-Drucksache 16/1780, 30f.).

Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§3, AGG). Belästigung und Grenzverletzung können sowohl als verbale als auch non-verbale Übergriffe vorkommen, etwa in Gestalt von:

- Äußerungen oder Gesten, also auch non-verbale Praktiken, die Einzelne oder Gruppen – beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts oder sexuellen Identität, ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung oder aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung – herabwürdigen.

Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

Eine spezielle Form der Grenzverletzung, stellen sexuelle Grenzverletzungen Verhaltensweisen dar, die die körperlichen, psychischen oder Schamgrenzen anderer überschreiten, ohne bereits einen sexuellen Übergriff oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt darzustellen. Zu sexuellen Grenzverletzungen zählen beispielsweise:

- Äußerungen von anzüglichen Bemerkungen, Anspielungen oder „Catcalling“;
- Das Zeigen pornografischer, sexistischer oder anderweitig herabwürdigender Darstellungen, sofern sie nicht wissenschaftlichen oder künstlerischen Zwecken dienen;
- Das beabsichtigte Nachstellen gegen den Willen einer Person (Stalking) sowie exhibitionistische Handlungen;
- Unbefugtes Betreten von bspw. Schlaf- und/ oder Duschräumen.

Zu sexualisierter Gewalt zählen beispielsweise:

- Bedrängende körperliche Nähe und unerwünschter Körperkontakt;
- Aufforderungen oder Nötigung zu sexuellen oder das Gegenüber herabwürdigenden Handlungen;
- Vergewaltigung.

1.3 Machtmissbrauch

Machtmissbrauch wird hier definiert als ein Einsatz von Möglichkeiten, Kompetenzen, Instrumenten und/oder Rechten, welche mit beruflichen Positionen, Ämtern und/oder Verantwortlichkeiten verbunden sein können (Machtmittel), wenn (1) der Einsatz von Machtmitteln unzulässig ist und/oder (2) der Einsatz von zulässigen Machtmitteln, einem unzulässigen Zweck dient.

Unzulässig ist der Einsatz von Machtmitteln dann, wenn er ungerechtfertigt und/oder willkürlich ist und/oder ausschließlich den Interessen der handelnden Person dient und nicht im Interesse von

ELES und/oder des Gegenübers liegt. Dies ist insbesondere bei eigennützigem Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und Machtpositionen, und/oder Treffen von intransparenten, für einen objektiven Dritten nicht nachvollziehbaren Entscheidungen der Fall.

Zulässig ist der Einsatz von Machtmitteln, wenn er ausschließlich den Zielen von ELES dient, namentlich der Förderung der Vision eines offenen und selbstbewussten Judentums in der Mitte der Gesellschaft, wobei sich alle jüdischen Richtungen vertreten, verstanden und wohl fühlen können und so die lebendige Vielfalt des Judentums in Deutschland gelebt wird.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie findet Anwendung im Rahmen aller Aktivitäten, die ELES zuzurechnen sind. Sie gilt für alle von ELES Geförderten, alle haupt- wie ehrenamtlich Tätigen und Honorarkräfte sowie für Personen, die im Auftrag von ELES tätig sind und solche, die an Veranstaltungen oder Formaten, sowohl in Präsenz als auch digital teilnehmen oder mitwirken.

Diese Richtlinie findet darüber hinaus Anwendung bei Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch durch oder gegen Dritte auf Veranstaltungen oder Formaten von ELES, wenn Personen aus dem oben genannten Kreis involviert sind.

3. Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Bekanntmachung, Einführung und Umsetzung der Richtlinie liegt beim Vorstand des ELES e.V. sowie bei der Geschäftsführung von ELES.

Dass die Inhalte dieser Richtlinie allen Geförderten, haupt- und ehrenamtlichen Tätigen und Honorarkräfte sowie Personen, die an Veranstaltungen und Formaten von ELES mitwirken und teilnehmen, bekannt gemacht werden, liegt ebenfalls in der Verantwortung des ELES e.V. und der Geschäftsführung von ELES.

Der Vorstand des ELES e.V., die Geschäftsführung von ELES und die Vorsitzenden der ELES-Gremien sind aufgrund ihrer Machtposition besonders gefordert, verantwortungsvoll, achtsam und reflektiert zu handeln. Sie tragen die Verantwortung bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen sowie einer respektvollen Atmosphäre. Auch von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und Honorarkräften wird erwartet, durch ihr Verhalten zu einer solchen Atmosphäre beizutragen.

4. Implementierung und Sensibilisierung

ELES e.V. verpflichtet sich, geeignete Strukturen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen:

- Der ELES-Beirat schlägt unabhängige Ombudspersonen sowie deren Vertretende vor. Diese werden durch den Vereinsvorstand berufen;
- Beauftragung eines*r ELES Mitarbeitenden, der*die für das Thema „Safeguarding“ zuständig ist;
- Sensibilisierung aller im Geltungsbereich genannten Personenkreise;
- Aufklärung der für ELES Tätigen und von ihm Geförderten über Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch (Website, Intranet, Ansprachen bei Veranstaltungen, etc.);
- Fortbildungen und Schulungen für Beschäftigte (bspw. zu genderkompetentem Handeln, Antidiskriminierungstraining);
- Verpflichtung des regelmäßigen Monitorings und der Überprüfung der Richtlinie (siehe Punkt 8).

5. Umgang mit Verdachtsmomenten und Vorfällen

Personen, die im Geltungsbereich der Richtlinie von Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und/oder Machtmissbrauch betroffen sind, und diejenigen, die solche Vorfälle beobachten oder von ihnen Kenntnis erhalten, werden ermutigt, das unerwünschte bzw. grenzüberschreitende Verhalten bzw. strukturelle Rahmenbedingungen, die dieses begünstigen, zu thematisieren und bei der Ombudsperson oder internen Ansprechpersonen zu melden.

Um Vorfällen von Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch angemessen nachgehen zu können, hat ELES ein Verfahren etabliert, das es ermöglicht, Verdachtsmomente und Vorfälle zu melden, ohne dass der meldenden Person Nachteile entstehen. Beschuldigte werden hinsichtlich ihrer Persönlichkeitsrechte geschützt. Jeder vorgetragene Fall wird individuell behandelt. Für die fallmeldende Person stehen verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung. Jede fallmeldende Person hat die Möglichkeit, sich an die unabhängige externe Ombudsperson zu wenden, die im Auftrag von ELES die Beratung und Unterstützung übernimmt.

Externe Ansprechperson (Name und Kontaktmöglichkeit auf der Website und im Anhang):

- Ombudsperson

Interne Ansprechpersonen (Namen und Kontaktmöglichkeiten auf der Website und im Anhang):

- Referent*innen der Begabtenförderung
- Vertrauensdozent*innen der Stipendiat*innen
- Religiöse Begleitung
- Interne Ansprechpersonen in Krisensituationen

Betroffenen und Personen, die einen Vorfall beobachten, wird geraten, möglichst zeitnah und umfassend ein Gedächtnisprotokoll zu verfassen, ggf. inklusive Namen von Personen, die das Geschehene beobachtet haben oder es beobachtet haben könnten.

Das weitere Vorgehen wird im Einvernehmen mit der Person, die den Fall gemeldet hat, festgelegt. Diese kann zudem das Verfahren zu jedem Zeitpunkt beenden und wieder aufnehmen. Sofern ein Vorfall über ein beratendes Erstgespräch hinaus verfolgt wird, ist die Ombudsperson auf jeden Fall einzubeziehen.

Unabhängig davon, ob sie die Beratungs- und Unterstützungsangebote des ELES genutzt haben oder nicht, steht es Betroffenen selbstverständlich frei, ggf. eine Strafanzeige zu erstatten.

6. Aufklärung und Aufarbeitung

Auch wenn es keine abschließende Aufzählung gibt, in welchen Formen Diskriminierung, Grenzverletzung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch auftreten und auch wenn die Wahrnehmung und Einordnung von diesen unterschiedlich ausgeprägt sein können, nimmt ELES jeden Hinweis zu etwaigen Vorfällen und Übergriffen ernst und geht ihm nach.

Bei den im Folgenden genannten Maßnahmen arbeitet die Ombudsperson mit der Geschäftsführung von ELES und der*die mit Safeguarding beauftragten ELES-Mitarbeitenden zusammen.

6.1 Erstgespräch

Nach der Kontaktaufnahme, entweder bei der Ombudsperson oder einer ELES internen Ansprechperson (s.o.), wird ein vertrauliches Erstgespräch geführt. Ziel des Erstgesprächs ist eine Vereinbarung über das weitere Vorgehen. Im Erstgespräch erhält die Person Informationen über die Wahrung der Persönlichkeitsrechte, individuelle Schutzmaßnahmen und mögliche Vorgehens- und

Handlungsoptionen. Eine ggf. vertiefte rechtliche Beratung und Betreuung sollte unbedingt durch Jurist*innen erfolgen.

Alle weiteren Schritte erfolgen nur im Einvernehmen mit der fallmeldenden Person und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowie größtmöglicher Diskretion. Wird ein weiteres Vorgehen vereinbart, muss die weitere Fallbearbeitung an die Ombudsperson übertragen werden.

Manche Personen möchten in einem Erstgespräch einen Vorfall thematisieren, wünschen sich aber kein weiteres Vorgehen. Kommt es auf Wunsch der meldenden Person nicht zu einer Konfrontation der beschuldigten Person mit den Vorwürfen und kann sie sich daher auch nicht zu diesen äußern, kann und wird ELES den Vorfall über beratende Gespräche hinaus nicht weiter verfolgen.

Es können jederzeit und auch in der Zukunft (alte) Meldungen wieder aufgegriffen werden, da sich die Perspektive auf die Einordnung des Falls verändern kann.

6.2 Dokumentation

Jeder der Ombudsperson gemeldete Fall wird dokumentiert. Alle im Kontext der Fallmeldung genannten Personen werden von der Ombudsperson pseudonymisiert erfasst. Die Aufschlüsselung der Pseudonyme wird sicher und ausschließlich von der Ombudsperson verwahrt. Bei einem Wechsel der Ombudsperson ist diese verpflichtet, die Informationen über gemeldete Fälle und deren Verschlüsselung der neuen Ombudsperson zugänglich und nachvollziehbar zu machen.

Alle weiteren Schritte sowie ggf. in der Konsequenz getroffene Maßnahmen werden dokumentiert. Falls von der Ombudsperson Maßnahmen gegen die beschuldigte Person in Erwägung gezogen werden, erhalten die Geschäftsführung von ELES und der*die mit Safeguarding beauftragte ELES-Mitarbeitende Einblick, um auf dieser Basis eventuelle Entscheidungen zum weiteren Vorgehen treffen und abstimmen zu können.

Ist der Vorfall von solcher Schwere, dass ELES in der Folge Sanktionen verhängt, so werden diese mit einem personenbezogenen Aktenvermerk festgehalten, der auch für andere ELES-Mitarbeitende sichtbar ist. Die inhaltliche Dokumentation des Vorgangs selbst verbleibt ausschließlich bei der Ombudsperson.

Darüber hinaus dient die Dokumentation dem Zweck einer regelmäßigen qualitativen und quantitativen Auswertung durch die Ombudsperson, die Geschäftsführung von ELES und den*die mit Safeguarding beauftragte*n ELES-Mitarbeitende*n und wird dem ELES e.V. vorgelegt. Die Pseudonymisierung bleibt bei der Auswertung erhalten.

6.3 Maßnahmen

Die Maßnahmen richten sich nach dem individuellen Fall. Sie können sich zwischen einem sensibilisierenden Gespräch mit der beschuldigten Person und der Einleitung eines disziplinar- und/oder strafrechtlichen Verfahrens bewegen. Die Ombudsperson wendet sich mit einer Empfehlung an die Geschäftsführung von ELES und den*die mit Safeguarding beauftragte*n ELES-Mitarbeitende*n um gemeinsam zu bestimmen, welche Maßnahmen ergriffen werden. Darüber wird der ELES e.V. von der Geschäftsführung von ELES informiert.

Über die getroffenen Maßnahmen wird die fallmeldende Person durch die Ombudsperson informiert.

7. Externe Beratungsstellen (Auswahl)

Neben der oben genannten externen Ombudsperson und ELES internen Ansprechpersonen stehen auch externe Beratungsstellen zur Verfügung. Keine der genannten Beratungsstellen steht in einem Abhängigkeitsverhältnis mit ELES.

Diese Liste stellt lediglich eine Auswahl dar:

- Gleichstellungsbüros der jeweiligen Hochschulen;
- Studierendenwerke der jeweiligen Hochschulorte;
- Ombudsman für die Wissenschaft: ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingesetztes Gremium, das allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland bei Fragen und Konflikten im Bereich guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) bzw. wissenschaftlicher Integrität zur Seite steht <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de>
- Antidiskriminierungsstellen des Bundes, der Länder und Städte: Über 200 Beratungsstellen in ganz Deutschland, nach Ort und Diskriminierungsmerkmal sortiert in der Beratungsstellendatenbank www.antidiskriminierungsstelle.de
- Frauen gegen Gewalt e.V.: Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen bundesweit www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html
- Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“: Bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Tel.: 08000 116 016, www.hilfetelefon.de
- LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*: Unbürokratische Hilfen für Frauen, die eine Vergewaltigung, sexuelle An- und Übergriffe und sexuelle Belästigung erfahren haben. Tel.: 030 2168888, www.lara-berlin.de

- Weisser Ring e.V.: Die Bürgerinitiative für Kriminalitätsoffer unterstützt Personen und deren Familien, die Opfer von Gewalt geworden sind (Stalking, Cybermobbing, häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt u.v.m.). Tel.: 116 006, www.weisser-ring.de
- Unabhängige Patientenberatung Deutschland (UPD): Beratung und Unterstützung bei (chronischen) Erkrankungen. Tel: 0800 011 77 22, www.patientenberatung.de
- OFEK e.V.: Beratung für Betroffene antisemitischer Gewalt und Diskriminierung. Tel.: 0800 664 52 68, <https://ofek-beratung.de/>

8. Monitoring und Weiterentwicklung

Die Vorsitzenden des ELES e.V. und die Geschäftsführung von ELES sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie regelmäßig überprüft, aktualisiert und an die gesetzlichen und organisatorischen Entwicklungen angepasst wird, um ihre dauerhafte Einhaltung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck trifft sich die Ombudsperson, die Geschäftsführung von ELES und der*die mit Safeguarding beauftragte ELES-Mitarbeitende einmal im Jahr ggf. zusätzlich anlassbezogen, um die Umsetzung und Aktualität der Richtlinie zu überprüfen. Darüber werden die ELES-Gremien regelmäßig informiert.

Die Anpassung und Fortschreibung der Richtlinie basiert auf Lernerfahrungen, der Auswertung der bearbeiteten Fallmeldungen, Rückmeldungen von Geförderten, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, weiteren Dritten (siehe hierzu die Erläuterungen zum Geltungsbereich dieser Richtlinie unter Punkt 2) sowie möglichen Änderungen in der nationalen Gesetzgebung. Zur Optimierung und Aktualisierung wird Feedback ausdrücklich begrüßt.

Die Ergebnisse der Weiterentwicklung und Fortschreibung der Richtlinie werden auf der Website bekanntgegeben: <https://eles-studienwerk.de/safeguarding-reform/>

9. Inkrafttreten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt auf Empfehlung des ELES-Beirats und der Geschäftsführung von ELES mit Beschluss durch den Vorstand des ELES e.V. am [DATUM] in Kraft.

Den ELES-Gremien und Angestellten der ELES-Geschäftsstelle wird diese Richtlinie durch die Vorsitzenden des ELES e.V. bzw. die Geschäftsführung von ELES übermittelt. Allen Geförderten des Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerks wird diese Richtlinie in geeigneter Form durch die ELES_Geschäftsstelle bekannt gegeben.