



NR. 12/2021

25.05.2021

**Antidiskriminierungssatzung
zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt,
Mobbing und Stalking an der „Alice-Salomon“ - Hochschule für Sozialarbeit
und Sozialpädagogik Berlin***

* Vom Akademischen Senat auf seiner Sitzung am 27.04.2021 verabschiedet.

HERAUSGEBER/IN: Rektorin der „Alice-Salomon“ Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik
ANSCHRIFT: Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin, Tel.: (030) 992 45-0

Präambel

Erster Abschnitt: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziele und Leitprinzipien

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Verbot von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking

Zweiter Abschnitt: Akteur_innen

§ 5 Pflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

§ 6 Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversity

§ 7 Antidiskriminierungskommission

§ 8 Netzwerk Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity

§ 9 Einrichtung einer antirassistischen Interessenvertretung

Dritter Abschnitt: Prävention

§ 10 Prävention

Vierter Abschnitt: Beratung

§ 11 Beratung

Fünfter Abschnitt: Beschwerden

§ 12 Beschwerderecht

§ 13 Beschwerdestelle

§ 14 Beschwerdeverfahren

§ 15 Maßnahmen und Sanktionen

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 16 Berichtswesen und Evaluation

§ 17 In-Kraft-Treten

Präambel

Die Alice Salomon Hochschule (ASH) Berlin setzt sich für einen respektvollen, fairen, differenzsensiblen und wertschätzenden Umgang aller Hochschulmitglieder miteinander ein. Dieser Anspruch wird durch gesamtgesellschaftliche Phänomene der Machtungleichheit und Marginalisierung fortlaufend herausgefordert. Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking stellen Verletzungen der Würde und Rechte der betroffenen Menschen dar. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Lernfähigkeit und Handlungs- und Entscheidungsfreiheit. Vorkommnisse dieser Art werden an der ASH Berlin nicht geduldet.

Diese Satzung dient dazu, Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking innerhalb des Hochschullebens zu verhindern und ihnen wirksam entgegenzutreten. Mit ihr sollen aktuelle rechtliche Diskriminierungsverbote und Schutzgebote an der ASH Berlin angewendet und erweitert werden.

Diese Satzung regelt das Verfahren nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und gilt dabei über die Gruppe der Beschäftigten hinaus für alle in § 2 genannten Personen. Sie trägt auch zur Erfüllung der Aufgaben und Pflichten der Hochschule gemäß des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) bei, u.a. was den Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen (§ 5a Abs. 6) angeht und den Abbau von Benachteiligung von Student_innen mit Behinderung bzw. die Sicherstellung, dass sie Angebote der Hochschule barrierefrei in Anspruch nehmen können. Die Geltung sonstiger bereits geregelter Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote wird durch diese Satzung nicht berührt. Den Betroffenen stehen insbesondere zusätzlich zu den in dieser Satzung geregelten Angeboten die Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) offen.

Erster Abschnitt: Allgemeiner Teil

§ 1 - Ziele und Leitprinzipien

- (1) Alle Hochschulmitglieder sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die ASH Berlin ein von Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist, der sich gegen Diskriminierung positioniert.
- (2) Ziel der Satzung ist, Benachteiligungen insbesondere aus Gründen tatsächlicher und/oder zugeschriebener Merkmale wie ethnischer Herkunft, aufgrund rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, des Aussehens, der geschlechtlichen Identität und geschlechtlicher Zuschreibungen, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des Status, des Lebensalters, der Sprache, des Familienstatus, einer Schwangerschaft, und/oder der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung oder politischen Gesinnung innerhalb des Hochschullebens zu verhindern und zu beseitigen (sofern die religiöse und/oder weltanschauliche Orientierung oder politische Gesinnung nicht auf Diskriminierung anderer beruht).
- (3) Es gilt das Maßregelungsverbot. Betroffene und Zeug_innen sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren. Wenn sie dies nicht möchten, ist das zu respektieren.

§ 2 - Anwendungsbereich

(1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder der ASH Berlin gemäß § 43 BerlHG sowie für an der Hochschule tätige Personen, Stipendiat_innen, Honorarkräfte, Gast- und Nebenhörer_innen, Weiterbildungsteilnehmer_innen und Bewerber_innen.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Hochschule (insbesondere ASH-Campus einschließlich allen Außenstellen und in den sozialen Medien der Hochschule), wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach § 2 Abs. 1 gehört.

(3) Die ASH Berlin verpflichtet sich, in ihrer Vertragsgestaltung bzw. in Vereinbarungen mit Praxisstellen, Kooperationspartnern und externen Dienstleistenden wo nur möglich, auf das Bemühen um eine gerechte Behandlung bzw. den Schutz vor und Beseitigung von Diskriminierung hinzuweisen.

(4) Insofern Fälle von Diskriminierung während des praktischen Studiensemesters und Praxisphasen (gemäß § 7 RSPO) in der Praxisstelle oder während eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses erlebt werden, können Hochschulmitglieder Beratungsangebote nach § 11 in Anspruch nehmen und ggf. eine Beschwerde unmittelbar der Praxisstelle bzw. beim Kooperationspartner einreichen. Sofern keine unmittelbare Klärung der Beschwerde durch die Praxisstelle bzw. Kooperationspartner erfolgen kann, kann das betroffene Hochschulmitglied sich an die ASH-Beschwerdestelle (gemäß § 13) wenden, die sich um eine Klärung im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten bemüht.

§ 3 - Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierung

a) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von einem oder mehreren tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen gemäß §1 Abs. 2 eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dazu gehören jede Form von Benachteiligung, Geringschätzung, Herabsetzung, Belästigung, Ausschluss, belästigende Verhaltensweisen verbaler und nonverbaler Art, die die Würde einer Person verletzt und/oder ein von Einschüchterungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen, sowie jede sonstige ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Das spezifische Ineinandergreifen und Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen und Gruppenzugehörigkeiten von Personen kann zu jeweils spezifischen Erfahrungen von Diskriminierung führen.

b) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen, Personen wegen einem oder mehrerer unter § 1 Abs. 2 genannten Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

c) Eine Anweisung zur Diskriminierung ist eine Diskriminierung. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht. Eine Handlung kann, unabhängig von ihrer Intention, Diskriminierung sein.

d) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst jedes unerwünschte, sexuell gefärbte Verhalten verbaler oder nonverbaler Art, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies umfasst auch alle Formen von diskriminierender (sexualisierter) Gewalt.

e) Mobbing ist wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und/oder Ausgrenzen über längere Zeit das mit

einem der in § 1 Abs. 2 genannten Merkmale in Verbindung steht und mit dem Ziel oder der Konsequenz erfolgt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und/oder sie aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden.

f) Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen und/oder Belästigen einer bestimmten Person gegen ihren ausdrücklichen Willen.

(2) Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines rechtmäßigen Ziels und hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn sie zur Gleichstellung und zum Empowerment von strukturell benachteiligten Personengruppen beitragen soll (positive Maßnahmen).

§ 4 - Verbot von Diskriminierung

(1) Die in § 3 Abs. 1 aufgeführten Formen der Diskriminierung sind verboten. Dies gilt auch, wenn die_der Handelnde das Vorliegen eines oder mehrerer der in §1 Abs. 2 genannten Merkmale bei der Ungleichbehandlung nur annimmt.

(2) Hochschulbestimmungen, die gegen das Verbot des § 4 Abs. 1 verstoßen, sind aufzuheben.

(3) Diskriminierung kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

Zweiter Abschnitt: Akteur_innen

§ 5 - Pflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Besonders Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

a) durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Hochschulangehörigen respektiert wird,

b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden,

c) einem ihnen zur Kenntnis gebrachten Fehlverhalten im Sinne dieser Satzung entgegenzutreten. Sie gehen Hinweisen nach, unterstützen Betroffene und Zeug_innen bzw. vermitteln ihnen entsprechende Hilfe und suchen nach Lösungsmöglichkeiten, ggf. unter Inanspruchnahme der kompetenten Stellen in der Hochschule.

(2) Die Hochschulleitung hat die Pflicht, Verstöße gegen die Satzung nach einem erfolgten Beschwerdeverfahren (gem. § 14) oder bei Gefahr im Verzug, den relevanten Stellen und Personen unter Einhaltung des Datenschutzes mitzuteilen, insbesondere für den Fall, dass dies für den Schutz von Hochschulangehörigen notwendig ist. Ist die Hochschulleitung nicht zur Anzeigerstattung verpflichtet, darf sie nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Personen Anzeige erstatten.

§ 6 - Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversity

(1) Vorbehaltlich einer Finanzierung richtet die Hochschule einen Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversity ein. Er bietet eine Dach- und Schnittstellenstruktur für Hochschulakteur_innen im Arbeitsfeld Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity mit dem Ziel der Bündelung und somit

Förderung von Fachexpertise, Aktivitäten, Infrastruktur und Kompetenzen. Er trägt dadurch zur Herstellung von Chancengleichheit und Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Personengruppen in der Hochschule gemäß § 1 bei.

(2) Der Arbeitsbereich wird unterstützt von der Antidiskriminierungskommission und der Diversity Kommission. Die Vorsitzende_n der Antidiskriminierungskommission und der Diversity Kommission werden bei der Erledigung ihrer Aufgaben vom Arbeitsbereich - soweit möglich – unterstützt.

(3) Aufgaben werden in einem Konzept erarbeitet. Insbesondere gehören dazu:

- a) Koordination, Unterstützung, Qualitätssicherung und Durchführung von Antidiskriminierungsberatung gemäß §11 (z.B. Supervision, Coaching von Antidiskriminierungsberater_innen)
- b) Koordination des Netzwerks Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity gemäß § 8
- c) Erarbeitung, Koordination und/oder Unterstützung der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen gemäß §10 (z.B. Organisation von Schulungen), einschließlich Erarbeitung von Anträgen zur Finanzierung von Maßnahmen
- d) Dokumentation, Evaluation und Berichtswesen gemäß §16
- e) Beratung von Hochschulakteur_innen im Arbeitsfeld Diversity und Antidiskriminierung
- f) Datenbank einschlägiger Fachstellen für die Verweisberatung
- g) Vernetzungs- und Gremienarbeit

§ 7 - Antidiskriminierungskommission

(1) Zur Unterstützung und Beratung der Hochschulleitung und des Akademischen Senats (AS) in Bezug auf Antidiskriminierung, richtet der Akademische Senat der ASH Berlin nach dem Berliner Hochschulgesetz als ständige Kommission eine Antidiskriminierungskommission ein.

(2) Die Antidiskriminierungskommission setzt sich aus je zwei Vertreter_innen jeder Hochschulmitgliedergruppe gemäß BerlHG § 45 zusammen. Die Vertreter_innen aus der Verwaltung und Technik, die Akademischen Mitarbeiter_innen und die Hochschullehrer_innen werden für eine Amtszeit von zwei Jahren, die Student_innen für ein Jahr vom Akademischen Senat gewählt.

(3) Die Antidiskriminierungskommission

- a) unterstützt den Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversity gemäß § 6 Abs. 2
- b) schlägt Antidiskriminierungsberater_innen gemäß § 11 Abs. 4 vor und unterstützt bei Bedarf in der Feststellung von Interessenskonflikten gemäß § 11 Abs. 12
- c) kann Mitglieder für die Beschwerdestelle dem Akademischen Senat gemäß § 13 Abs. 4 vorschlagen
- d) prüft Vorschläge zur Verbesserung von Antidiskriminierungsmaßnahmen an der ASH Berlin gemäß § 16 Abs. 1.

§ 8 - Netzwerk Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity

(1) Das Netzwerk Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity besteht aus Hochschulakteur_innen, die einen Handlungsauftrag in Bezug auf Prävention von und Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit haben. Diese sind insbesondere:

- a) die Antidiskriminierungsberater_innen gemäß § 11
- b) die Beschwerdestelle gemäß § 13
- c) Interessenvertretungen strukturell benachteiligter Personengruppen
- d) Vertreter_innen einschlägiger Gremien der Hochschulselbstverwaltung
- e) einschlägige Funktionsträger_innen der Hochschule

Manche Mitglieder werden gleichzeitig mehrere dieser Funktionen innehaben.

(2) Das Netzwerk trifft sich regelmäßig – zumindest jährlich – zum Austausch. Dieser Austausch soll zur Qualitätssicherung beitragen und Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch über Einzelfälle erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 9 - Einrichtung einer antirassistischen Interessensvertretung

(1) Die Hochschule setzt sich dafür ein, finanzielle Mittel zu akquirieren, um eine dauerhafte Stelle als Interessensvertretung für Hochschulangehörige of Colour und/oder derer, die struktureller und individueller Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und/oder rassistischer bzw. antisemitischer Zuschreibungen gemäß § 1 Abs. 2 ausgesetzt sind, einzurichten. Diese berät Betroffene unterstützt die Hochschule bei der Entwicklung von antirassistischen Unterstützungs-, Personal- und Organisationsstrukturen. Sie bereitet die Funktion einer_eines Antirassismusbeauftragten vor und wird je nach gesetzlicher Grundlage von dieser abgelöst.

(2) Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass eine rechtliche Grundlage und materielle Ausstattung für die Funktion einer_eines Antirassismusbeauftragten geschaffen wird, analog zur Frauen*beauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der_dem Beauftragten für die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, chronischer Krankheit und/oder psychischer Beeinträchtigung.

Dritter Abschnitt: Prävention

§ 10 - Prävention

(1) Die Hochschule ergreift Präventionsmaßnahmen, um Diskriminierung zu verhindern und effektive Gleichstellung zu fördern. Zu den präventiven und positiven Maßnahmen gehören unter anderem:

- a) Bekanntgabe dieser Satzung sowie interner und externer Hilfsangebote zur Kenntnisnahme an alle Hochschulmitglieder, unter anderem durch Informationsveranstaltungen sowie ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule
- b) Anlässlich von Amtsantritten, Neueinstellungen, Studienbeginnen sowie der Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden ist diese Satzung in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.
- c) Maßnahmen zur Diskriminierungssensibilisierung und Fortbildungsangebote für alle Hochschulmitgliedergruppen, insbesondere zum AGG bzw. LADG
- d) Bedarfserfassung und Empowermentangebote für strukturell benachteiligte Personengruppen
- e) die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten, Konzepten und infrastrukturellen Änderungen
- f) Angebote zur Gesundheitsförderung, die das Minderheitenstressmodell berücksichtigen
- g) Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten ermöglichen
- h) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen
- i) Förderung einer Auseinandersetzung mit Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung, Mobbing und Stalking in Forschung und Lehre
- j) Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung z.B. in Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren
- k) Weiterentwicklung des Leitbildziels Chancengerechte Hochschule und Erarbeitung und Umsetzung eines Diversity-Konzepts, zur Förderung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Teilhabe aller Hochschulangehörigen

(2) Weitere mögliche Maßnahmen der Hochschule werden von der Antidiskriminierungskommission

der Hochschulleitung empfohlen gemäß § 16 Abs. 1.

(3) Für die Umsetzung ist die Hochschulleitung verantwortlich. Die Umsetzung kann delegiert werden, sofern entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dabei werden Zielsetzungen und Zuständigkeiten dokumentiert. Die Finanzierung der Präventionsmaßnahmen erfolgt entsprechend der Haushaltslage und des Beschlusses der Hochschulleitung und des Akademischen Senats.

Vierter Abschnitt: Beratung

§ 11 - Beratung

(1) Die Hochschule stellt für Personen gemäß § 2, die sich von Diskriminierung im Sinne von § 3 betroffen fühlen (auch Zeug_innen und Unterstützungspersonen), niedrigschwellig geeignete und geschulte Ansprechpartner_innen in der Funktion von Antidiskriminierungsberater_innen (gemäß § 11 Abs. 4-5) zur Verfügung.

(2) Informationen über Beratungsangebote werden für alle Hochschulmitglieder zugänglich veröffentlicht. Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.

(3) Bei allen Beratungsgesprächen haben Betroffene und Zeug_innen das Recht, sich von einer Person ihres/seines Vertrauens - auch von außerhalb der Hochschule - begleiten zu lassen.

(4) Die Hochschulleitung bestellt als Antidiskriminierungsberater_innen gemäß § 11 Abs.1:

a) Vertreter_innen der Personalräte

b) Mandatierte Interessenvertretungen strukturell benachteiligter Personengruppen, d.h. zum Beispiel
o die zentrale sowie die dezentralen Frauen*beauftragten
o die Schwerbehindertenvertretung

o die_/der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, chronischer Krankheit und/oder psychischer Beeinträchtigung

c) Einschlägige Referate des AStAs, insbesondere Anti-Diskriminierungsreferat, Queer-Referat und das BIPOC-Referat.

d) Koordinator_in des Familienbüros

e) Weitere einschlägige Funktionsträger_innen der Hochschule

f) Bei Bedarf weitere Hochschulmitglieder. Die Antidiskriminierungskommission hat das Vorschlagsrecht.

Um den niedrigschwelligen Zugang diskriminierter Personengruppen zu unterstützen, wird eine möglichst diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 1 Abs. 2 genannten Merkmale (unter intersektionale Perspektive) bei den Antidiskriminierungsberater_innen angestrebt.

(5) Die Aufgabe der Antidiskriminierungsberater_innen ist, den von Diskriminierung Betroffenen, sowie Zeug_innen und Unterstützungspersonen,

a) eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben, sie zu unterstützen und parteilich zu beraten,

b) über weitere geeignete interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote zu informieren, und

c) die Erstberatung zum Beschwerdeverfahren gemäß §§12-15.

(6) 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. So kann die_/der Antidiskriminierungsberater_in auf Wunsch der Betroffenen

beispielsweise

- a) diese zu Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Personalabteilung begleiten, beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen unterstützen
- b) helfen, die mündlich vorgetragene Beschwerde schriftlich zu formulieren
- c) die betroffene Person im Beschwerdeverfahren nach §14 begleiten.

(7) Jede_r Antidiskriminierungsberater_in unterliegt für diese Tätigkeit der Schweigepflicht und ist auf den Datenschutz und Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten verpflichtet. Dies gilt auch über ihre_seine Tätigkeit hinaus.

Sie können nur durch die Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden werden.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch zwischen Antidiskriminierungsberater_innen. Ein Wechsel der Antidiskriminierungsberater_innen setzt die Zustimmung der beratenen Person voraus. Antidiskriminierungsberater_innen 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.

(8) Für die Schulung und Qualitätssicherung der Antidiskriminierungsberater_innen, sowie die Finanzierung dieser Aufgaben ist die Hochschulleitung verantwortlich. Die Umsetzung kann delegiert werden, sofern entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können.

(9) Antidiskriminierungsberater_innen gemäß Abs. 1 erfüllen ihre Aufgaben gemäß §11 Abs. 5-6 in der Regel im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bzw. im Rahmen ihrer jeweiligen Beauftragung. Bei Bedarf werden sie zur Wahrnehmung der Aufgaben in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt, oder erhalten auf Antrag an die Hochschulleitung eine Aufwandsentschädigung.

(11) Es ist sicherzustellen, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person(en), sowie gegebenenfalls Zeug_in(nen) und Unterstützungsperson(en), durch Inanspruchnahme von Beratung keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(12) Sollten sie in einem für die Ausübung der Tätigkeit relevanten Interessenkonflikt oder dem Anschein nach in einem möglichen Interessenkonflikt stehen, müssen sich Antidiskriminierungsberater_innen vom Fall entziehen. Im Zweifelsfall bestimmt die Antidiskriminierungskommission über einen Interessenskonflikt.

Zur Sicherung einer parteilichen Beratung und zur Vermeidung eines Interessenkonflikts bei Doppelmandatierung wird die Beratung von der Bearbeitung von Beschwerden gemäß §§ 13-14 getrennt und die_der beteiligte_r Antidiskriminierungsberater_in(nen) als befangen in der Beschwerdebearbeitung erklärt.

(13) Die betroffene Person ist durch diese Satzung nicht gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.

Fünfter Abschnitt: Beschwerden

§ 12 Beschwerderecht

(1) Personen gemäß § 2, die sich durch andere Personen, Vorschriften, Kriterien, Verfahren und Handlungsweisen von Diskriminierung gemäß §3 betroffen fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Dies gilt unabhängig von der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten gemäß § 11.

(2) Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer_innen und Zeug_innen der betroffenen Person.

§ 13 Beschwerdestelle

(1) Die Hochschule richtet eine Beschwerdestelle ein. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen §4 dieser Satzung. Sie ist auch Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG. Zur Unterstützung der Beschwerdestelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet. Diese Aufgabe soll, vorbehaltlich seiner Einrichtung, durch den Arbeitsbereich Antidiskriminierung und Diversity wahrgenommen werden, ansonsten durch eine andere geeignete Stelle.

(2) Die Beschwerdestelle setzt sich aus zumindest zwei Hochschulmitgliedern mit Fachkenntnissen im Bereich Diskriminierung und einer Person mit juristischem Sachverstand im Bereich Antidiskriminierung zusammen. Sollte ein oder beide Hochschulmitglied/er nicht bestellt sein, sind der_die Kanzler_in und/oder der_die Rektor_in automatisch Mitglied der Beschwerdestelle bis andere Hochschulmitglieder gewählt sind.

(3) Die Beschwerdestelle wird hinsichtlich der unter § 1 genannten Merkmale möglichst vielfältig besetzt.

(4) Zwei Mitglieder der Beschwerdestelle werden durch die Hochschulleitung für zwei Jahre berufen. Sie sind Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG. Zwei Mitglieder der Beschwerdestelle werden durch den AS für ein bis zwei Jahre gewählt. Die Antidiskriminierungskommission hat ein Vorschlagsrecht. Scheidet ein Mitglied vor Ende seiner Amtszeit aus, wird umgehend ein neues Mitglied vom Akademischen Senat gewählt oder durch die Hochschulleitung berufen.

Hochschulmitglieder werden im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeiten zur Wahrnehmung der Aufgaben in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt (oder erhalten auf Antrag an die Hochschulleitung eine Aufwandsentschädigung).

(5) Es ist sichergestellt, dass die Mitglieder der Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 2 vor Aufnahme ihrer Tätigkeit zum Thema Antidiskriminierung, inkl. AGG, LADG und sexualisierte Gewalt, geschult werden und während ihrer Tätigkeit Gelegenheit zur Fortbildung erhalten.

(6) Die Mitglieder der Beschwerdestelle üben ihre Funktion weisungsungebunden aus und agieren unparteiisch. § 11 Abs. 12 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass in Zweifelsfällen die Mitglieder der Beschwerdestelle ohne das betroffene Mitglied über das Vorliegen eines Interessenkonflikts entscheiden.

(7) Die Beschwerdestelle erstellt eine Geschäftsordnung.

(8) Kontaktangaben der Beschwerdestelle sowie Informationen zum Beschwerdeverfahren werden allen Hochschulmitgliedern bekanntgegeben.

(9) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Beschwerdestelle ist durch die Bereitstellung eines geeigneten Anhörungsraumes, technische Ausstattung und Sachmittel im Haushalt der Hochschule in erforderlichem Umfang zu gewährleisten, ebenso bei Bedarf Supervision und/oder die Teilnahme an einer Intervisionsgruppe.

§ 14 Beschwerdeverfahren

- (1) Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Beschwerde muss die Ereignisse, die als Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung, Mobbing oder Stalking empfunden wurden, sachlich beschreiben. Sie muss mitteilen, welche andere Stellen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob von diesen bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (2) Ein barrierefreier Zugang zur Beschwerdestelle ist sicher zu stellen. Bei Bedarf wird ein_e Sprachmittler_in oder Dolmetscher_in eingesetzt.
- (3) Die Beschwerdestelle unterrichtet die Beschwerde führende Person zeitnah über ihre Rechte und das weitere Verfahren. Sie weist auf Unterstützungsangebote gemäß § 11 hin.
- (4) Eine Vertraulichkeit des Verfahrens und der Schutz der berechtigten Interessen der Parteien wird soweit wie möglich gewährleistet.
Eine Beschwerde kann anonym erfolgen. Die Pflichten der Hochschule zur Prüfung erforderlicher Maßnahmen bleiben bestehen. Wird die Beschwerde anonym eingelegt, verzichtet die Beschwerde führende Person auf das Ergebnismitteilungsrecht gemäß § 14 Abs. 10 und die nach § 14 Abs. 3, 5, 6, 7,9, 11 und 12 vorgesehenen Verfahrensschritte können nur eingeschränkt umgesetzt werden.
- (5) Die Beschwerdestelle teilt der Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert sie auf, sich zu der Beschwerde innerhalb einer von ihr festgelegten, angemessenen Frist, jedoch höchstens von sechs Wochen, zu äußern.
- (6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Sie ist bevollmächtigt und verpflichtet, hierfür alle geeigneten, ihr zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen. Es gilt der Rechtsgrundsatz der Unschuldsvermutung. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten (auch Zeug_innen) werden respektiert. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
- (7) Die Beschwerdestelle kann auch weitere Personen beratend hinzuziehen sowie Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, Mobbing und/oder Stalking erforderlich sind. Diese Personen sind nicht Mitglieder der Beschwerdestelle.
- (8) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt, teilt der Hochschulleitung das Prüfergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen gemäß § 15 vor. Auf Verlangen der Beschwerde führenden Person kann die Beschwerde an die LADG-Ombudsstelle weitergeleitet werden. Die Wünsche der Beschwerde führenden Person sind zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse dem entgegenstehen.
- (9) Die Hochschulleitung überprüft die Rechtslage und entscheidet unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Unterrichtung über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Sie teilt dies der Beschwerdestelle mit. Wenn die Hochschulleitung den Empfehlungen der Beschwerdestelle nicht zustimmt, legt sie dieser eine schriftliche Begründung vor. Die Hochschulleitung sorgt dafür, dass die Maßnahmen zeitnah umgesetzt werden und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
- (10) Die Beschwerde führende Person und die beschuldigte Person/Partei haben während des Verfahrens das Recht auf Anfrage, Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten. Am Ende des

Verfahrens teilt die Beschwerdestelle das Ergebnis des Verfahrens und die Begründung der Beschwerde führenden und beschuldigten Person/Partei unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mit.

(11) Die Beschwerdestelle dokumentiert den gesamten Verfahrensablauf. Sie hat 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

(12) Die Beschwerde führende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Hochschulleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch dienstrechtliche Vorgaben).

(13) Die Rechte der Arbeitnehmer_innenvertretungen bleiben vom Beschwerdeverfahren unberührt.

§ 15 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung, Mobbing oder Stalking gemäß § 4 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah zu ergreifen (Interventionspflicht). Die Hochschulleitung hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (Präventionspflicht).

(2) Wenn das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens ist, dass kein Verstoß gegen diese Satzung, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis weiterhin belastet, kann die Hochschulleitung Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anregen und fordern.

(3) Gegenüber Beschäftigten können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

- a) regulierendes Gespräch,
- b) mündliche und/oder schriftliche Belehrung/Ermahnung; schriftliche Abmahnung,
- c) Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- d) verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
- e) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
- f) Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb der Hochschule,
- g) ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
- h) Strafanzeige.

(4) Gegenüber Lehrbeauftragten können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

- a) regulierendes Gespräch,
- b) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
- c) Entzug eines Lehrauftrages,
- d) Strafanzeige.

(5) Gegenüber Studierenden sowie allen unter §2 Abs. 1 Genannten, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der ASH Berlin stehen, kommen folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:

- a) regulierendes Gespräch,
- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- c) Einleitung von Ordnungsmaßnahmen gemäß § 16 Abs. 2 BerlHG: Androhung der Exmatrikulation, Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule, Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, Exmatrikulation
- d) Strafanzeige,

e) Beendigung der Kooperation, des Dienstleistungsverhältnisses oder der Anerkennung als Praxisstelle.

(5) Eine Tat wird als besonders schwerwiegend eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 16 Berichtswesen und Evaluation

(1) Jedes Hochschulmitglied kann der Antidiskriminierungskommission oder der Hochschulleitung schriftlich Verbesserungen bzgl. der Vermeidung von Diskriminierung oder strukturelle, organisatorische resp. andere Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen. Die Antidiskriminierungskommission prüft jeden Vorschlag und reicht diesen zusammen mit einer Stellungnahme dem Rektorat ein. Das Rektorat prüft diese und erlässt ggf. entsprechende Maßnahmen. Die vorschlagende Person ist in jedem Fall zu informieren, ob und ggf. welche Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Alle Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestellen der ASH Berlin im Sinne dieser Satzung erheben Fallzahlen sowie Daten zu Diskriminierungskategorien und -formen nach einheitlichen Maßstäben in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden zum Jahresende vom Controller abgefragt. Dieses Monitoring dient der Qualitätssicherung der Angebote und Maßnahmen sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

(3) Mindestens einmal jährlich berichten die Beschwerdestelle und die Antidiskriminierungsberater_innen dem Akademischen Senat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Vorfälle von Diskriminierung (anonymisiert).

(4) Einmal jährlich berichtet die Hochschulleitung im Akademischen Senat über die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen.

(5) Spätestens alle fünf Jahre findet eine Evaluierung dieser Satzung statt. Der Evaluationsbericht wird dem Akademischen Senat vorgelegt. Die Satzung wird nach Bedarf angepasst.

§17 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Prof. Dr. Bettina Völter
Rektorin