

Antidiskriminierungssatzung

zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking an der Alice Salomon Hochschule Berlin

Der Akademische Senat der Alice Salomon Hochschule Berlin hat am 07.01.2020 folgende Satzung beschlossen.

Gliederung

PRÄAMBEL	2
<u>ERSTER ABSCHNITT: ALLGEMEINER TEIL</u>	
§1 ZIELE UND LEITPRINZIPIEN	2
§2 ANWENDUNGSBEREICH	2
§3 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	3
§4 VERBOT VON DISKRIMINIERUNG, SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT, MOBBING UND STALKING	4
<u>ZWEITER ABSCHNITT: AKTEUR INNEN</u>	
§5 PFLICHTEN UND VERANTWORTUNG VON PERSONEN MIT LEITUNGS- UND BETREUNGS-AUFGABEN	4
§6 ARBEITSBEREICH ANTIDISKRIMINIERUNG UND DIVERSITY	5
§7 ANTIDISKRIMINIERUNGSKOMMISSION	5
§8 NETZWERK GLEICHSTELLUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND DIVERSITY	6
§9 ANTIRASSISMUSBEAUFTRAGTE_R	6
<u>DRITTER ABSCHNITT: PRÄVENTION</u>	
§10 PRÄVENTION.....	7
<u>VIERTER ABSCHNITT: BERATUNG</u>	
§11 BERATUNG	7
<u>FÜNFTER ABSCHNITT: BESCHWERDEN</u>	
§12 BESCHWERDERECHT	9
§13 BESCHWERDESTELLE	10
§14 BESCHWERDEVERFAHREN	11
§15 MAßNAHMEN UND SANKTIONEN	12
<u>SECHSTER ABSCHNITT: SCHLUSSBESTIMMUNGEN</u>	
§16 BERICHTSWESEN UND EVALUATION	13
§17 IN-KRAFT-TRETEN.....	13
ANLAGE 1: BEISPIELE DISKRIMINIERENDER HANDLUNGEN	14
ANLAGE 2: BEISPIELE VON MAßNAHMEN IN FOLGE EINES BESCHWERDEVERFAHRENS.....	15
ANLAGE 3: ÜBERSICHT DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN	16
ANLAGE 4: ÜBERSICHT DER ANTIDISKRIMINIERUNGS-AKTEUR_INNEN.....	16

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 trägt zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 bei. Sie trägt auch zur Erfüllung der Aufgaben und Pflichten der Hochschule gemäß des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 3.6.2011 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.

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 der ethnischen Herkunft, aufgrund rassistischer 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 (vgl. §16 AGG). 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 und Personen, die sich gastweise an der ASH Berlin aufhalten, wie zum Beispiel Stipendiat_innen, Honorarkräfte, Beschäftigte externer Dienstleister, Gast- und Nebenhörer_innen, Weiterbildungsteilnehmer_innen, 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 Studienseesters 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

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder Personengruppe 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 bei gleichem Recht 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.

Diskriminierungen können unmittelbar oder mittelbar sein. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren und Handlungsweisen, Personen wegen einem oder mehrerer unter §1 Abs. 2 genannten Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (vgl. §§3-4 AGG).

Eine Anweisung zur Diskriminierung ist eine Diskriminierung (vgl. §3 Abs. 5 AGG; §4 Abs. 5 LADG).

Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht (vgl. §4 Abs. 1 LADG).

Eine Handlung kann, unabhängig von ihrer Intention, Diskriminierung sein.

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) (vgl. §5 LADG, §§4, 8-10, 20 AGG).

(2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfassen jedes unerwünschte, sexuell gefärbte Verhalten verbaler oder nonverbaler Art, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird (vgl. §3 Abs. 4 AGG; §4 Abs. 4 LADG).

Einseitige sexuelle Annäherungsversuche gegenüber jemandem in einem Abhängigkeitsverhältnis, beispielsweise von einem Vorgesetzten oder einer Lehrkraft, sind grundsätzlich als sexualisierte Grenzüberschreitung und somit als Diskriminierung zu verstehen.

(3) Mobbing

Mobbing ist wiederholtes Diskriminieren, Anfeinden, Schikanieren und/oder Ausgrenzen über längere Zeit, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die Würde der gemobbten Personen verletzt wird, sie verunsichert und herabgewürdigt wird und/oder sie aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden.

(4) Stalking

Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen und/oder Belästigen einer bestimmten Person gegen deren ausdrücklichen Willen (vgl. Nachstellung als Straftatbestand §238 StGB).

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

- (1) Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking von Personen im Sinne von §2 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 unwirksam.
- (3) Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking können 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. Die Hochschulleitung darf nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Personen Anzeige erstatten, es sei denn, es gibt eine Verpflichtung zur Anzeige auf Grund anderer rechtlicher Vorschriften.

§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) Geschäftsstelle für die Beschwerdestelle gemäß §13. Ggf. wird ein_e Referent_in des Arbeitsbereichs Antidiskriminierung und Diversity als Mitglied der Beschwerdestelle gewählt gemäß §13 Abs. 4
 - b) Koordination, Unterstützung, Qualitätssicherung und Durchführung von Antidiskriminierungsberatung gemäß §11 (z.B. Supervision, Coaching von Antidiskriminierungsberater_innen)
 - c) Koordination des Netzwerks Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity gemäß §8
 - d) Erarbeitung, Koordination und/oder Unterstützung der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen gemäß §10 (z.B. Organisation von Schulungen), einschließlich Erarbeitung von Anträgen zur Finanzierung von Maßnahmen
 - e) Dokumentation, Evaluation und Berichtswesen gemäß §16
 - f) Beratung von Hochschulakteur_innen im Arbeitsfeld Diversity und Antidiskriminierung
 - g) Datenbank einschlägiger Fachstellen für die Verweisberatung
 - h) 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 Hochschulsebstverwaltung
- 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 Antirassismusbeauftragte_r

- (1) Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass eine rechtliche Grundlage und materielle Ausstattung für die Funktion einer_eines Antirassismusbeauftragten geschaffen wird.
- (2) Vorbehaltlich einer Finanzierung und der Konzeptentwicklung bestellt die Hochschule eine_n Antirassismusbeauftragte_n zur Unterstützung der Hochschule bei der Entwicklung von antirassistischen Unterstützungs-, Personal- und Organisationsstrukturen.
- (3) Analog zu den Frauen*beauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der_dem Beauftragten für die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, chronischer Krankheit und/oder psychischer Beeinträchtigung, fungiert diese Stelle als Interessenvertretung für Hochschulangehörige of Colour und/oder derer, die struktureller und individueller Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und/oder rassistischer Zuschreibungen gemäß §1 Abs. 2 ausgesetzt sind.

Dritter Abschnitt: Prävention

§10 Prävention

- (1) Die Hochschule ergreift Präventionsmaßnahmen, um Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking zu verhindern und effektive Gleichstellung zu fördern. Zu den präventativen und positiven Maßnahmen gehören unter anderem:
 - Bekanntgabe dieser Satzung sowie interner und externer Hilfsangebote an alle Hochschulmitglieder, unter anderem durch Informationsveranstaltungen sowie ihre dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule
 - Maßnahmen zur Diskriminierungssensibilisierung und Fortbildungsangebote für alle Hochschulmitgliedergruppen, insbesondere zur AGG bzw. LADG
 - Bedarfserfassung und Empowermentangebote für strukturell benachteiligte Personengruppen
 - die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten, Konzepten und infrastrukturellen Änderungen
 - Angebote zur Gesundheitsförderung, die das Minderheitenstressmodell berücksichtigen
 - Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten ermöglichen
 - Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen
 - Förderung einer Auseinandersetzung mit Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking in Forschung und Lehre
 - Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung
 - 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, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing oder Stalking 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:
- Vertreter_innen der Personalräte
 - Mandatierte Interessenvertretungen strukturell benachteiligter Personengruppen, d.h. zum Beispiel
 - Die zentrale sowie die dezentralen Frauen*beauftragten
 - Die Schwerbehindertenvertretung
 - Die_der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, chronischer Krankheit und/oder psychischer Beeinträchtigung
 - Einschlägige Referate des AStAs, insbesondere Anti-Diskriminierungsreferat, Queer-Referat.
 - Koordinator_in des Familienbüros
 - Weitere einschlägige Funktionsträger_innen der Hochschule
 - Bei Bedarf weitere Hochschulmitglieder. Die Antidiskriminierungskommission hat das Vorschlagsrecht.

Um den niedrighschwelligen 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, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing sowie Stalking Betroffenen, sowie Zeug_innen und Unterstützungspersonen,
- eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben, sie zu unterstützen und parteilich zu beraten,
 - über weitere geeignete interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote zu informieren, und
 - 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
- diese zu Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Personalabteilung begleiten, beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen unterstützen
 - helfen, die mündlich vorgetragene Beschwerde schriftlich zu formulieren
 - 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.
- (10) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben ist durch die Bereitstellung eines geeigneten Beratungsraumes, technische Ausstattung und Sachmittel im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten, ebenso wie die Teilnahme an einer Intervisionsgruppe und bei Bedarf Supervision.
- (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 als unmittelbar oder mittelbar von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung

oder Gewalt, Mobbing oder Stalking 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 (vgl. §13 Abs. 1 und §16 AGG).

§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.
- (2) Die Beschwerdestelle setzt sich aus zumindest zwei Hochschulmitgliedern mit Fachkenntnissen im Bereich Diskriminierung und einer externen 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) Der Akademische Senat wählt die Mitglieder der Beschwerdestelle für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren. Die Antidiskriminierungskommission hat ein Vorschlagsrecht.
- (5) Die Beschwerdestelle kann gemäß §14 Abs. 7-8 für die Bearbeitung einer Beschwerde selber bis zu vier weitere Mitglieder bestellen, die für die Dauer des jeweiligen Verfahrens mit den gleichen Rechten und Pflichten wie die gewählten Mitglieder gemäß §13 Abs. 2 bei der Beschwerdestelle mitwirken.
- (6) Die Hochschulleitung vereinbart mit der externen Person eine Rahmenvereinbarung für ihre Mitarbeit. 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).
- (7) 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.
- (8) Die Mitglieder der Beschwerdestelle üben ihre Funktion weisungsungebunden aus und agieren unparteiisch. Sie haben ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht.
- (9) Die Beschwerdestelle erstellt eine Geschäftsordnung.
- (10) Kontaktangaben der Beschwerdestelle sowie Informationen zum Beschwerdeverfahren werden allen Hochschulmitgliedern bekanntgegeben.
- (11) 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 Interventionsgruppe.

§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 anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (2) Ein barrierefreier Zugang zur Beschwerdestelle ist sicherzustellen. Bei Bedarf wird ein_e Sprachmittler_in oder Dolmetscher_in eingesetzt.
- (3) Die Beschwerdestelle unterrichtet die beschwerdeführende 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 auch anonym erfolgen. Die Pflichten der Hochschule zur Prüfung sowie zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen bleiben bestehen. In dem Fall hat die beschwerdeführende Person auf das Mitteilungsrecht gemäß §14 Abs. 12 verzichtet.

- (5) Die Beschwerdestelle teilt der Partei, z.B. Person oder Abteilung, 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 zu äußern. Wenn die beschuldigte Person/Partei sich nicht äußert, wird das Verfahren ohne sie weitergeführt.
- (6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt und prüft, ob ein Verstoß gegen diese Satzung vorliegt. 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) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts bei einem Beschwerdeverfahren besondere Sachkunde, beruft die Beschwerdestelle bis zu vier weitere Mitglieder zur Sachverhaltsermittlung und/oder Erarbeitung von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen. Beide Parteien im Beschwerdeverfahren können zu Beginn des Verfahrens die Berufung von weiteren Mitgliedern verlangen, oder die Beschwerdestelle kann sie aus Eigeninitiative berufen.
- (8) Als zusätzliche Mitglieder in der Beschwerdestelle berufen werden können Hochschulangehörige aus dem in §11 Abs. 4 definierten Personenkreis, Funktionsträger_innen des Studierendenparlaments und andere Hochschulangehörige mit akademischer Expertise oder mit spezifischer Sachkompetenz für den Beschwerdegegenstand. Sollte die notwendige Expertise nicht an der ASH Berlin zur Verfügung stehen, kann die Berufung einer hochschulexternen Person bei der Hochschulleitung beantragt werden. Eine Berufung ist ausgeschlossen, wenn die Möglichkeit einer Befangenheit besteht. Das ist insbesondere der Fall, wenn die Person als Beratungs- oder Vertrauensstelle für eine der Parteien tätig gewesen ist.
- (9) Die Beschwerdestelle kann auch weitere Personen beratend hinzuziehen sowie Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und/oder Stalking erforderlich sind. Diese Personen sind nicht Mitglieder der Beschwerdestelle.

- (10) Die Beschwerdestelle teilt der Hochschulleitung das Prüfergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen gemäß §15 vor. Die Wünsche der beschwerdeführenden Person sind zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse dem entgegenstehen.
- (11) Die Hochschulleitung überprüft die Rechtslage und entscheidet innerhalb von 10 Arbeitstagen über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Sie teilt dies unverzüglich 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.
- (12) Die beschwerdeführende 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 beschwerdeführenden und beschuldigten Person/Partei unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mit.
- (13) 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
- (14) Die beschwerdeführende 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).
- (15) Die Rechte der Arbeitnehmer_innenvertretungen bleiben vom Beschwerdeverfahren unberührt (vgl. §13 Abs. 3 AGG).

§15 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Bei Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, 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) Welche Maßnahmen und Sanktionen in Betracht kommen, hängt von der Schwere des Falles, den Wünschen der betroffenen Person sowie der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Person oder Abteilung ab, die für die Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt, Mobbing oder Stalking verantwortlich ist. Regelungen in der entsprechenden Rechtsmaterie sind zu überprüfen, z.B. Arbeitsrecht, Dienstrecht, Hochschulrecht bzw. Haus- und Ordnungsrecht der Hochschule. Auch Maßnahmen zur Unterstützung der betroffenen Person können mit deren Einverständnis erfolgen.
- (4) 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, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und/oder Stalking 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, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking (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.

Die ersten 12 Monate gelten als Übergangsphase zur Umsetzung.

Anlage 1: Beispiele diskriminierender Handlungen

Die folgende Liste enthält Beispiele diskriminierender Handlungen als Hilfestellung bei der Anwendung der Antidiskriminierungssatzung, sie stellt jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Schwerwiegende Taten erfüllen möglicherweise einen Strafbestand.

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern diskriminierenden Inhalts (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Social Media Beiträge)
- Anbringen von beleidigenden Graffitis und Stickern auf dem Hochschulgelände
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von diskriminierendem (Lehr-)Material sowie Speicherung auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule ohne dies anzukündigen, entsprechend zu kommentieren und die kritische Hinterfragung als Teil des Lehrinhalts deutlich zu vermitteln.
- Entwürdigende Äußerungen über und Anrede von Personen (z.B. die Nutzung von „Kosewörtern“, Verwendung von falschen bzw. alten Namen oder Pronomen, obwohl korrekte bekannt, stereotype Bemerkungen und Witze, negative Bewertung von Akzenten)
- Misgendering trotz vorliegender Information zum Geschlecht der Person
- Hate Speech, wie Herabwürdigungen, die eine Person als Vertreter_in einer Gruppe adressieren und ihr negative Eigenschaften zuschreiben, die dieser Gruppe vermeintlich kollektiv, universell und unveränderbar zukommen
- Verwendung von Stereotypisierungen und Pathologisierungen in der Lehre
- Die Gleichsetzung von jüdischen Menschen mit israelischer Politik sowie die Verwendung von antisemitischen Stereotypen bei der Kritik an israelischer Politik
- Unbegründete Fortsetzung komplexer Sprachhandlungen (z.B. Satzbau, Verwendung von Fremdworten, die jenseits der vermittelten Lehrinhalte liegen) trotz Bitte um Vereinfachung
- Zuschreibung bestimmter Interessensgebiete aufgrund beispielsweise ethnischer Herkunft und rassistischer Zuschreibung und/oder die Schlechterbewertung von Redebeiträgen, wissenschaftlichen Arbeiten, Literaturquellen und Prüfungsleistungen unter dem Vorwurf von Befangenheit aufgrund von eigener „Betroffenheit“ durch das Thema
- Sachlich unbegründete Benotung
- Nicht-Bereitstellung barrierefreier Zugänge zu Literatur
- Outing, d.h. das Preisgeben von sensiblen Informationen (z.B. Schwangerschaft, Schulden, sexuelle Orientierung, alten Namen, Trans*identität oder Intersex*-Status) ohne Erlaubnis
- Einschüchterungen (z.B. durch sachlich unbegründete Kritik oder Abmahnungen)

Spezifische Handlungsbeispiele sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

- Unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
- Unerwünschte verbale, nicht-verbale, schriftliche und/oder graphische sexualisierte Grenzüberschreitungen, z.B. Bemerkungen und Gesten sexuellen Inhalts, Sexting, ungefragte Zusendung von Nacktfotos, Hochladen von Informationen über und/oder Bilder von der betroffenen Person auf Dating oder pornografischen Plattformen.
- Upskirting und Downblousing
- Exhibitionismus (Entblößen)
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Auflauern, Nötigung
- Sexualisierte körperliche Übergriffe (vgl. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung §§174 ff. Strafgesetzbuch)
- Annäherungsversuche und/oder unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

Spezifische Handlungsbeispiele von Mobbing

Achtung: Mobbing lässt sich nicht an Einzelhandlungen darstellen, sondern dann, wenn Einzelhandlungen über eine Zeit hinweg zusammenwirken. Siehe §3 (3)

- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt
- Bedrohungen, Nötigungen, Beleidigungen, Demütigungen vor anderen und absichtliches Herbeiführen von Stress
- Sachlich unbegründete bzw. grundlos destruktive Kritik und/oder Beschwerden
- Verbreitung von Gerüchten und Falschbeschuldigungen, z.B. gegenüber dem_der Arbeitnehmer_in und Lehrenden
- ehrverletzende und demütigende Behandlung

- Bewusstes Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen oder Kontakten
- Ausschluss aus Gesprächen, die unmittelbar mit den Aufgaben der Personen zusammenhängen
- Zuweisung sinnloser, kränkender, grundsätzlich unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- Ständige Zuweisung neuer Tätigkeiten ohne angemessene Sachgründe

Spezifische Handlungsbeispiele von Stalking

- Telefonanrufe, Nachrichten, E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten
- Nachstellen, Verfolgen und/oder Auflauern, zum Beispiel in der Hochschule, vor der Wohnung oder am Arbeitsplatz oder digital, zum Beispiel über soziale Medien, durch Ferneinschalten von Handy-Micro oder Nutzung von Standortsbestimmungssoftware ohne Erlaubnis
- Briefe, Blumen, Geschenke, die in unangemessenen Situationen gemacht werden
- Bestellungen von Warensendungen im Namen der betroffenen Person
- Ausfragen des Bekanntenkreises
- Sachbeschädigungen
- Beleidigungen, Verleumdungen
- Bedrohungen, Nötigungen
- Anspielungen und Einschüchterung

Anlage 2: Beispiele von Maßnahmen in Folge eines Beschwerdeverfahren

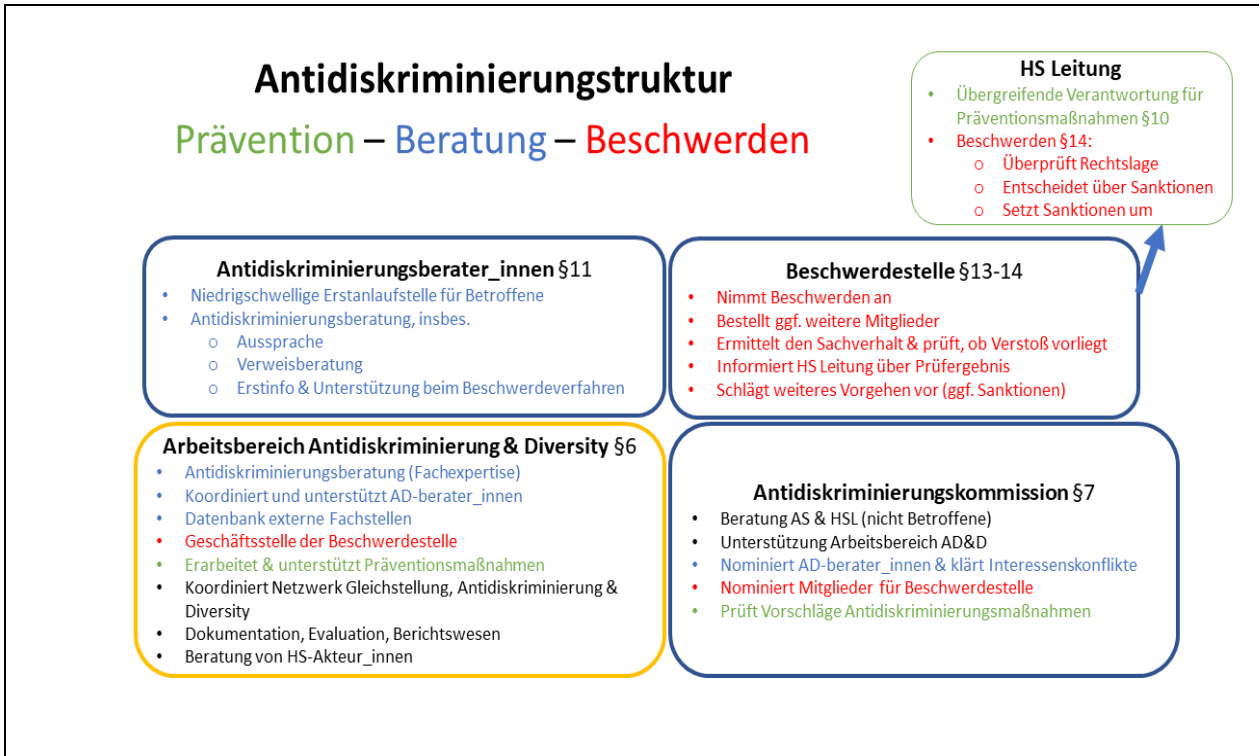
Sanktionen

- Schlichtungsverfahren bzw. Mediation (ggf. durch externe Fachperson)
- Formelles Dienstgespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung oder Abmahnung
- Ordentliche (fristgerechte) oder außerordentlicher (fristlose) Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (z.B. Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung, Entfernung aus dem Dienst)
- Entzug eines Lehrauftrags
- Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung/en (ggf. temporär)
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
- Strafanzeige oder Strafantrag durch die Hochschule
- Exmatrikulation, soweit rechtlich zulässig
- Beendigung der Kooperation, des Dienstleistungsverhältnisses oder der Anerkennung als Praxisstelle
- Verpflichtende Teilnahme an Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Informationsweitergabe an alle relevanten Bereiche der Hochschule
- Zieldefiniertes Coaching oder Fortbildung
- Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz an der Hochschule
- Entzug von Personalverantwortung
- Entzug von Prüfungsberechtigung oder Lehrverpflichtung

Maßnahmen zur Unterstützung der betroffenen Person(en)

- Unterstützung von Maßnahmen zum Persönlichkeitsschutz (z.B. Anträge auf Auskunftssperre, Überprüfung bzw. Sicherung elektronische Geräte)
- Externe psychologische oder rechtliche Fachberatung
- Verlängerung von Prüfungsfristen
- Empowermentangebote

Anlage 3: Übersicht der Antidiskriminierungsstrukturen



Anlage 4: Übersicht der Antidiskriminierungsakteur_innen

