



17/2025

29.10.2025

**Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitssatzung*
der Alice-Salomon-Hochschule Berlin
(ASH Berlin)**

*) Vom Akademischen Senat der ASH Berlin auf der Sitzung am 14.10.2025 beschlossen.

HERAUSGEBERIN: Präsidentin der Alice-Salomon-Hochschule Berlin
ANSCHRIFT: Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin, Tel.: (030) 992 45-0

Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitssatzung der ASH Berlin

Präambel

ABSCHNITT 1: ZIELE UND GRUNDVERSTÄNDNIS

§ 1 Ziele und Leitprinzipien

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

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

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

§ 6 Gendergerechter und diskriminierungssensibler Sprachgebrauch

§ 7 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben

§ 8 Barrierefreie Hochschule

ABSCHNITT 2: STRUKTUREN UND ANSPRECHPERSONEN

§ 9 Antidiskriminierungskommission

§ 10 Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation

§ 11 Aufgaben und Regelungen der zentralen sowie dezentralen beauftragten Personen sowie Ansprechpersonen

§ 12 Antidiskriminierungs- und diversitätsbeauftragte Person sowie der Ansprechpersonen für Diversität

§ 13 Zentrale und dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte sowie zentrale und dezentrale Frauen*- und Gleichstellungsräten

§ 14 Aufgaben und Regelungen zu der beauftragten Person für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen

§ 15 Frauen*- und Gleichstellungsräte

§ 16 Antidiskriminierungsberater_innen

ABSCHNITT 3: PROZESSE UND VERFAHREN

§ 17 Präventionsmaßnahmen

§ 18 Geschlechtliche Selbstbestimmung anerkennen

§ 19 Berufungsverfahren

§ 20 Personalauswahlverfahren

ABSCHNITT 4: INTERVENTION UND BESCHWERDE

§ 21 Niedrigschwellige Intervention

§ 23 Beschwerderecht

§ 24 Beschwerdestelle

§ 25 Beschwerdeverfahren

§ 26 Maßnahmen und Sanktionen

ABSCHNITT 5: BERICHTSWESEN UND IN-KRAFT-TRETEN

§ 27 Berichtswesen und Evaluation

§ 28 In-Kraft-Treten

Präambel

Die Alice Salomon Hochschule (ASH) Berlin setzt sich für einen respektvollen, fairen, diskriminierungskritischen, 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 mit Diskriminierungsbezug und Stalking sowie Machtmissbrauch 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, Regelungen und Maßnahmen im Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing mit Diskriminierungsbezug und Stalking sowie Machtmissbrauch und unangemessenes Verhalten innerhalb des Hochschullebens festzuschreiben. Dies umfasst auch Präventionsmaßnahmen. Mit der Satzung sollen aktuelle rechtliche Diskriminierungsverbote und Schutzgebote an der ASH Berlin angewendet und erweitert werden. Sie 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, als Hochschule der Vielfalt (§ 5b BerlHG) eine diskriminierungsfreie Bildung zu ermöglichen und die Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten und geschlechtlichen Zuschreibungen und von Student_innen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen zu berücksichtigen. Dies schließt die Chancengleichheit der Geschlechter und den Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking gemäß § 5c Abs. 1 BerlHG ein. Diese Satzung löst die Richtlinien für Frauenförderung vom 14.03.1995 ab.

Das Auftreten von Machtmissbrauch während einer Promotion wird als strukturelles Problem des akademischen Systems anerkannt, begünstigt u.a. aufgrund von Abhängigkeiten, Hierarchien, oder auch Publikationsdruck. Daher trifft die Hochschule für die Phase Promotion Maßnahmen, die Machtmissbrauch im Betreuungsverhältnis und ggfs. Dienstverhältnis entgegenwirken. Hierzu gehören neben Strukturen zur Vernetzung von Promovend_innen auch klare Vorgaben zu Betreuungsvereinbarungen, Publikationstätigkeit und insbesondere fairem Umgang mit Autor_innenschaft, Maßnahmen und Begleitung im Konfliktfall sowie Verfahren bei Betreuer_innenwechsel.

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.

ABSCHNITT 1: ZIELE UND GRUNDVERSTÄNDNIS

§ 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 basierend auf rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, dem Aussehen, der geschlechtlichen oder sexuellen Identität und geschlechtlicher Zuschreibungen, 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 sowie aufgrund von sonstigen Zuschreibungen und Erfahrungen, die zur Herabsetzung genutzt werden könnten, ausgehend von und gegenüber in § 2 (1) genannten Personen zu verhindern und zu beseitigen.
- (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 sowie Machtmissbrauch zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren. Wenn sie dies nicht möchten, ist das zu respektieren.
- (4) Machtmissbrauch und der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen wird entschieden entgegengewirkt.

§ 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 sowie Machtmissbrauch von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Hochschule (insbesondere ASH-Campus einschließlich allen Außenstellen und digitalen Räumen der Hochschule), wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach § 2 Abs. 1 gehört.
- (3) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking sowie Machtmissbrauch, wenn sich dies auf die Studier- und Arbeitsfähigkeit des Personenkreises § 2 Abs. 1 auswirkt.
- (4) Dies gilt auch für digital gestützte Kommunikationsräume und Infrastrukturen wie E-Mail, Lernplattformen, soziale Medien, Messengersysteme und Videokonferenzräume und Chatsysteme, digitale Lehr-/Lernmittel, Telekommunikation, administrative Systeme, die von der Hochschule zur Verfügung gestellt werden.
- (5) 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. Näheres regeln die Schutzkonzepte für die Praxisphasen der Fachbereiche.

(6) Insofern Fälle von Diskriminierung während des praktischen Studienseesters und Praxisphasen in der Praxisstelle sowie begleitender Supervision oder während eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses erlebt werden, können Hochschulmitglieder Beratungsangebote nach § 16 in Anspruch nehmen, Beschwerden bei der Beschwerdestelle gemäß § 24 oder ggf. eine Beschwerde unmittelbar bei 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 wenden, die sich um eine Klärung im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten bemüht.

(7) Die Hochschule verpflichtet sich zur Chancengerechtigkeit für von Diskriminierungen betroffene Promovend_innen an der ASH Berlin. Im Falle von zur Promotion an der Hochschule angestellten Wissenschaftler_innen, umfasst dies auch Kriterien für Einstellung und Vertragsverlängerungen diskriminierungskritisch zu gestalten und die Regelungen des WissZeitVG unter diskriminierungskritischen Gesichtspunkten auszuschöpfen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) 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.

(2) 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 Zuschreibungen 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.

(3) 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.

(4) Eine Assoziierte Diskriminierung ist eine Benachteiligung aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Person, die die in § 1 Abs. 2 genannten Zuschreibungen erfährt.

(5) 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.

(6) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der unter § 1 Abs. 2 genannten Zuschreibungen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Mobbing mit Diskriminierungsbezug ist wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und/oder Ausgrenzen über längere Zeit, das mit einem der unter § 1 Abs. 2 genannten Zuschreibungen 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.

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

(9) Machtmissbrauch beschreibt die missbräuchliche Nutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses insbesondere in einer hierarchischen Struktur.

(10) 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 aufgeführten Formen der Diskriminierung sind verboten. Dies gilt auch, wenn die 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.

§ 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 kompetenter Stellen in der Hochschule.

d) sich entsprechend dem LADG in Diversitykompetenz, einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen, weiterzubilden.

(2) Die Hochschulleitung hat die Pflicht, Verstöße gegen die Satzung nach einem erfolgten Beschwerdeverfahren 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 Gendergerechter und diskriminierungssensibler Sprachgebrauch

- (1) Sowohl bei der internen wie auch bei der externen Kommunikation soll an der ASH Berlin eine geschlechtergerechte und diskriminierungssensible, vorurteilsbewusste (Bild-)Sprache verwendet werden. Hierdurch sollen sich alle Personen gleichermaßen angesprochen und repräsentiert fühlen können sowie Diskriminierungen und Stereotypisierungen durch Sprache vermieden werden.
- (2) Aktuelle Regelungen zum Sprachgebrauch sind den jeweils gültigen Beschlüssen des Akademischen Senats zu entnehmen.
- (3) Der Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation bietet semesterweise Schulungen zu gendergerechter und diskriminierungssensibler Sprache an. Die Teilnahme ist für neue Mitarbeiter_innen verpflichtend.

§ 7 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben

- (1) Die ASH Berlin arbeitet mit einem weiten Familienbegriff. Familie setzt sich demnach aus all denjenigen zusammen, zu denen die Beschäftigten und Studierenden eine enge persönliche Bindung haben bzw. mit und von denen sie Solidarität und Fürsorge erleben und erfahren.
- (2) Die ASH Berlin unterstützt alle Hochschulangehörigen bei der bestmöglichen Vereinbarkeit der Anforderungen aus Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben. Hierfür entwickelt die ASH Berlin ihre Organisationskultur und -strukturen sowie ihre Lehr-Lernkultur im Sinne der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance kontinuierlich weiter.
- (3) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Familienaufgaben sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Eine Teilzeitbeschäftigung darf der Übernahme einer Leitungsposition nicht im Wege stehen. Wenn Beschäftigte gesetzlich geregelte Schutzzeiten in Anspruch nehmen, bemüht sich die ASH Berlin um eine vollständige Vertretung der Position.
- (4) Studierende dürfen aufgrund einer Schwangerschaft, der Betreuung von Kindern, Angehörigen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen oder Pflegeaufgaben nicht im Studium benachteiligt werden. Näheres regelt die Rahmenstudien- und Prüfungsordnung der ASH Berlin.
- (5) Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich möglichst so gestaltet werden, dass Studierenden mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben die Teilnahme ermöglicht wird. Zur Flexibilisierung des Studiums wird hier auch von digitalen Lehr-/Lernformaten Gebrauch gemacht.
- (6) Sitzungen, Besprechungen, Auswahlgespräche und interne Fort- und Weiterbildungen der ASH Berlin sollen nach Möglichkeit nicht früher als 9 Uhr und nicht später als 16 Uhr stattfinden.
- (7) Das Familienbüro berät und unterstützt Studierende und Beschäftigte bei der Organisation der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie- und Pflegeaufgaben. Es bietet Orientierung bei der Organisation und den gesetzlich geregelten Schutzzeiten für Studierende und Beschäftigte.

§ 8 Barrierefreie Hochschule

(1) Die ASH Berlin ist verpflichtet, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu gewährleisten.

(2) Ein barrierearmes Bewerbungs- und Personalauswahlverfahren ist sicher zu stellen.

ABSCHNITT 2: STRUKTUREN UND ANSPRECHPERSONEN

§ 9 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 benannt.

(3) Die Antidiskriminierungskommission

a) unterstützt den Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation

b) prüft und initiiert Vorschläge zur Wahrung und Verbesserung des Diskriminierungsschutzes an der Hochschule

c) schlägt Antidiskriminierungsberater_innen gemäß § 16 vor

d) kann Mitglieder für die Beschwerdestelle dem Akademischen Senat gemäß § 24 vorschlagen

e) prüft Vorschläge zur Verbesserung von Antidiskriminierungsmaßnahmen an der ASH Berlin gemäß § 26 Abs. 1.

§ 10 Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation

(1) Der Arbeitsbereich Intersektionale Praxis umfasst insbesondere das Familienbüro, die antidiskriminierungs- und diversitätsbeauftragte Person, die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der_die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und arbeitet zum Themenfeld Antidiskriminierung, Inklusion, Chancengerechtigkeit, Diversität und Gleichstellung.

§ 11 Aufgaben und Regelungen der beauftragten Personen

(1) Die beauftragten Personen handeln unabhängig und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die zentralen beauftragten Personen haben das Recht auf angemessene, rechtzeitige, notwendige und

sachdienliche Informationen sowie Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien der ASH Berlin. Die Beauftragung erfolgt durch den Akademischen Senat. Die beauftragten Personen dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und aufgrund ihrer Beauftragung weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

(2) An den Fachbereichen werden dezentrale Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte durch die dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsräte gewählt. Es werden zusätzlich Ansprechpersonen für Diversität benannt. Sie werden jeweils zu 25% eines VZÄ freigestellt. Professor_innen erhalten eine Lehrdeputatsreduktion von 4 SWS. Akademische Mitarbeiter_innen sowie Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung können entsprechend aufstocken oder im Fall von Qualifizierungsstellen ihre Arbeitsverträge verlängern. Studierende erhalten einen Arbeitsvertrag auf Basis einer studentischen Beschäftigung im Umfang von 40 Monatsstunden.

(3) Alle zentralen und dezentralen Beauftragten und Ansprechpersonen arbeiten gemeinsamen an der Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie der ASH Berlin.

(4) Alle beauftragten Personen werden zur Ausübung ihrer Tätigkeit mit den notwendigen Personal- und Sachmitteln ausgestattet.

§ 12 Antidiskriminierungs- und diversitätsbeauftragte Personen

(1) Die Aufgaben der zentralen antidiskriminierungs- und diversitätsbeauftragten Person umfassen gemäß § 59a, §5b, Abs. 1 und 2 des Berliner Hochschulgesetzes:

- die Beratung der Hochschulleitung und Verwaltungsinstanzen bei der strategischen Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Diversitätsentwicklung.
- die Förderung eines chancengerechten Zugangs und Beseitigung von Barrieren im Zugang, Studium und den Arbeitsbedingungen an der ASH Berlin. Dies umfasst auch die Entwicklung einer diversitätssensiblen und diskriminierungsarmen Organisationskultur in sämtlichen Bereichen der ASH Berlin, einschließlich Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung.
- die diskriminierungskritische Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren.
- die Organisation von Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Schulungen.

(2) Die dezentralen Ansprechpersonen für Diversität werden durch den jeweiligen Fachbereichsrat benannt. Sie

- sind Ansprechpersonen für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter_innen innerhalb ihres Fachbereichs, insbesondere hinsichtlich der Integration diskriminierungssensibler Lehrinhalte und Didaktik.
- sind beteiligt an Planung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen zum Abbau von Barrieren innerhalb des Fachbereichs.
- begleiten Berufungs- und Einstellungsverfahren.

§ 13 Aufgaben und Regelungen zu der beauftragten Person für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

(1) Für Studierende mit Behinderungen, chronischen, körperlichen oder psychischen Erkrankungen sowie neurodivergente Studierende wählt der Akademische Senat eine beauftragte Person. Es kann ein_e Stellvertreter_in benannt werden.

(2) Die beauftragte Person arbeitet gemäß § 28a des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) auf die Realisierung chancengerechter Zugangs- und Studien- sowie Prüfungsbedingungen für Studienbewerber_innen und Studierende hin. Dies umfasst:

- die Beratung und Unterstützung von Studierenden und Studienbewerber_innen in allen Fragen und Anliegen, die sich im Zusammenhang mit ihrem Studienwunsch bzw. Studium ergeben.
- die bedarfsgerechte Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen.
- die Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen zum Abbau von Barrieren.
- Mitwirkung bei der Planung barrierearmer technischer und baulicher Maßnahmen.

§ 14 Aufgaben und Regelungen zu den zentralen und dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Hochschulen bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrages. Sie wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Geschlechter in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche sowie trans*, inter und nicht-binäre (TIN*) Mitglieder der Hochschule hin. Sie beraten und unterstützen das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten und sind entsprechend zu beteiligen.

(2) Die Aufgaben und Regelungen zu den zentralen und dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihren Stellvertreter_innen sind in der Grundordnung der ASH Berlin § 26 festgelegt.

§ 15 Frauen*- und Gleichstellungsräte

(1) Die Zusammensetzung und die Aufgaben des zentralen Frauen*- und Gleichstellungsrates sowie der dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsräte der Fachbereiche I und II ergeben sich aus § 26 (2) der Grundordnung.

(2) Die Frauen*- und Gleichstellungsräte unterstützen den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen und bringen insbesondere die Perspektiven ihrer Mitgliedergruppe ins Gremium ein. Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium als Frauen*- und Gleichstellungsrat zu ihrer Unterstützung heranziehen.

(3) Studierende sowie lehrbeauftragte Mitglieder der zentralen und dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsräte erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen Sitzungsgeld.

(4) Näheres regelt die Geschäftsordnung des Frauen*- und Gleichstellungsrates.

§ 16 Antidiskriminierungsberater_innen

(1) Die Hochschule stellt für Personen gemäß § 2 sowie Zeug_innen und Unterstützungspersonen niedrigschwellig geeignete und geschulte Ansprechpartner_innen in der Funktion von Antidiskriminierungsberater_innen 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 Antidiskriminierungsberater_innen als Beratungsstrukturen nach § 5b BerlHG:

a) Vertreter_innen der Personalräte

b) Mandatierte Interessenvertretungen strukturell benachteiligter Personengruppen sowie, d.h. zum Beispiel

- die zentrale sowie die dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten
- die Schwerbehindertenvertretung
- die beauftragte Person für die Studierenden mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und/oder psychischer Beeinträchtigung
- die Ansprechpersonen für Diversität in den Fachbereichen

c) Einschlägige Referate des AStAs, insbesondere Anti-Diskriminierungsreferat, Queer-Referat, Antiklassismusreferat 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 Zuschreibungen (unter intersektionaler Perspektive) bei den Antidiskriminierungsberater_innen angestrebt.

(5) Die Aufgabe der Antidiskriminierungsberater_innen ist, den von Diskriminierung 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.
- die Erstberatung zur niedrigschwelligen Intervention und dem Beschwerdeverfahren zu leisten.

(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 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 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 Hochschule muss sicherstellen und geeignete Instrumente entwickeln, dass ratsuchende Personen, sowie gegebenenfalls Zeug_innen und Unterstützungspersonen, durch die Inanspruchnahme von Beratung keine persönlichen, beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile erleiden.

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

ABSCHNITT 3: PROZESSE UND VERFAHREN

§ 17 Präventionsmaßnahmen

(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 ASH Berlin.
- 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) Weiterentwicklung des Leitbildziels Chancengerechte Hochschule und Erarbeitung und Umsetzung eines Diversity-Konzepts, zur Förderung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Teilhabe aller Hochschulangehörigen.
- k) Entwicklung von Qualitätsstandards im Bereich Diversität. Dazu gehört die Etablierung eines Diversitäts-Monitorings, das diversitätsrelevante Entwicklungen an der ASH Berlin erfasst
- l) Der respektvolle Umgang an der Hochschule wird in einem Code of Conduct festgehalten. Dieser wird allen neuen Hochschulangehörigen in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.

(2) Die Umsetzung der Präventions- und weiterer Maßnahmen wird vom Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation koordiniert. Dem Arbeitsbereich werden entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt.

§ 18 Geschlechtliche Selbstbestimmung anerkennen

(1) Die ASH Berlin unterstützt gemäß § 5b Abs. 4 die Stärkung und Sichtbarmachung der geschlechtlichen Vielfalt. Hierfür schafft sie Bedingungen, die es allen Hochschulmitgliedern unabhängig von deren geschlechtlicher Identität und geschlechtlichen Zuschreibungen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu studieren und zu arbeiten.

(2) In allen Bereichen der Hochschule sowie insbesondere bei Stellenbesetzungen und Berufungen wird die Vielfalt der Geschlechter berücksichtigt und Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität und geschlechtlichen Zuschreibungen entgegengewirkt.

(3) Die ASH Berlin strebt in Bezug auf Geschlecht sowie andere unter §1 Abs. 2 genannte Zuschreibungen eine möglichst vielfältige Besetzung von Gremien und Kommissionen an.

(4) Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten bieten Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit den Themen geschlechtliche Identität und geschlechtlichen Zuschreibungen und Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags sowie in Fällen von Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität an.

(5) Alle Hochschulangehörigen können auf Antrag ihren Vornamen und Geschlechtseintrag auch vor einer amtlichen Eintragung ändern. Voraussetzung für Studierende ist die Antragstellung bei der Immatrikulationsverwaltung. Die Angabe des zutreffenden Namens bzw. Geschlechts ist bereits auch bei der Ersterfassung, wie z.B. bei Prozessen zur Immatrikulation und Einstellung möglich. Für Beschäftigte ist die Änderung des Namens und Geschlechtseintrages für die hochschulinterne Kommunikation auf Antrag ohne Nachweis möglich. Des Weiteren gilt:

a) Alle zu einer Person gehörenden Daten und Dokumente, wie Studierendenausweise, Zeugnisse, Gehaltsabrechnungen, werden in den hochschulinternen Erfassungssystemen einheitlich unter dem selbstgewählten Namen geführt.

b) Eine rückwirkende Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags ist möglich. Bereits erstellte Dokumente, wie Zeugnisse, können nach Antrag bei den zuständigen Stellen neu ausgestellt werden.

(6) Enthält der Familienname einen in einigen Sprachen üblichen geschlechtertypisierende Marker, können auch diese Teile des Nachnamens geändert werden.

§ 19 Berufungsverfahren

(1) Die ASH Berlin verpflichtet sich zur diskriminierungssensiblen und gendergerechten Durchführung von Berufungsverfahren.

(2) Die jeweils zuständige Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte ist an Berufungsverfahren von Beginn an umfassend gemäß den ihr zustehenden Rechten zu beteiligen. Gleiches gilt für die Teilnahme des_der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung.

(3) Die ASH Berlin strebt aktiv die Erhöhung des Anteils von Frauen und TIN* Personen und Personen mit Rassismus- oder Antisemitismuserfahrung bei Professuren an. Professuren werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

(4) Weiteres zur gender- und diversitätsgerechten Gestaltung von Berufungsverfahren sowie die detaillierten Beteiligungsrechte der beauftragten Personen regelt die Berufsordnung.

§ 20 Personalauswahlverfahren

(1) Personalauswahlverfahren müssen gendergerecht und diskriminierungssensibel gestaltet werden.

(2) In der Ausschreibung wird Gender- und Diversitykompetenz mindestens als erwünscht festgelegt.

(3) Die Auswahlkommissionen legt vor den Auswahlgesprächen einen standardisierten Fragebogen fest, in dem diese Kompetenz abgefragt wird.

(4) Bei Ausschreibungen/Personalauswahlverfahren werden insb. Personen mit Diskriminierungserfahrungen angesprochen und eingeladen, um ihren Anteil an der Hochschule zu erhöhen.

(5) Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Antidiskriminierungs- und Diversitätsbeauftragte Person sind am gesamten Auswahlverfahren bereits ab Verfassung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Die beiden beauftragten Personen haben 14 Tage Zeit, sich zu äußern.

(6) Stellenausschreibungen für Lehrbeauftragte, Gastdozierende, akademische Mitarbeiter_innen und Wissenschaftsmanager_innen im Bereich von Lehre und Forschung sollen in der Beschreibung des jeweiligen Fachgebietes auch Fragestellungen zu Geschlechterverhältnissen und Diversitätsdimensionen enthalten.

(7) Wenn Frauen in den Arbeitsbereichen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen unterrepräsentiert sind, muss eine Ausschreibung öffentlich erfolgen. Zudem werden sie bei Neueinstellungen, Stellenerweiterungen und Beförderungen solange bevorzugt, bis ihr Anteil in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung mindestens 50% beträgt, sofern sie die für die Tätigkeit gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) wie andere Bewerber haben.

ABSCHNITT 4: INTERVENTION UND BESCHWERDE

§ 21 Niedrigschwellige Intervention

(1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können sich Personen und Zeug_innen, die Diskriminierung erlebt und/ oder beobachtet haben oder Kenntnis hierüber erlangen, für eine niedrigschwellige Intervention an den Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation oder an die Beschwerdestelle wenden.

(2) Ziele des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- Betroffene von Diskriminierung zu entlasten, damit sie keine Beschwerde führen müssen, wenn sie es nicht möchten.
- Personen und Zeug_innen, die Diskriminierung erlebt und/ oder beobachtet haben im Benennen der Diskriminierung zu unterstützen und Handlungsfähigkeit zurück zu gewinnen.

- Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, darin zu unterstützen, einen respektvollen, diskriminierungssensiblen und konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln.
- auf dieser Grundlage Verständigung für die zukünftigen Begegnungen oder Alternativen zu erlangen.

(3) Möglichkeiten zur Durchführung des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- Moderierte Gesprächsangebote zwischen Personen und Zeug_innen, die Diskriminierung erlebt und/ oder beobachtet haben und Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden.
- Direkte Kontaktaufnahme zu der/n als diskriminierend wahrgenommen Person/en oder deren Leitung.
- Einleitung von Maßnahmen, um das Diskriminierungsrisiko zu minimieren.
- Einleitung von präventiven Maßnahmen und Interventionen, wenn der Schutz der betroffenen Personen gewahrt ist.
- Information der Hochschulleitung zur Wahrung ihrer Fürsorgepflicht.

(4) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden grundsätzlich vertraulich behandelt. Beschäftigten wird angeboten, den Personalrat mit einzubeziehen. Aus der niedrigschwelligen Intervention dürfen vom Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation und der Beschwerdestelle keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Personen und Zeug_innen, die Diskriminierung erlebt und/ oder beobachtet haben oder Kenntnis hierüber erlangen, umgesetzt werden.

(5) Das niedrigschwellige Interventionsangebot ersetzt keine offizielle Beschwerde. Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 22 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.

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

(3) 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 § 24 Abs. 11 und die nach § 24 Abs. 3, 5, 6, 7, 9, 12 und 13 vorgesehenen Verfahrensschritte können nur eingeschränkt umgesetzt werden. Es besteht die Möglichkeit, eine Beschwerde auch vermittelt über eine_n Erstberater_in oder eine Vertrauensperson einzureichen, in diesem Fall bleibt die beschwerdeführende Person anonym und wird über die Erstberater_in oder Vertrauensperson über den Ausgang der Beschwerde informiert.

(4) Personen, die Zeug_innen von mutmaßlicher Diskriminierung gegenüber Dritten werden oder von mutmaßlicher Diskriminierung Kenntnis erhalten, können keine Beschwerde einreichen. Sie

können jedoch eine niedrigschwellige Intervention bei der Beschwerdestelle gemäß § 20 anregen, sofern dies keine negativen Konsequenzen für betroffene Personen hat.

§ 23 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 ist im Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation angesiedelt.

(2) Die Beschwerdestelle setzt sich aus zumindest zwei Hochschulmitgliedern mit Fachkenntnissen im Bereich Diskriminierung und einer Person mit juristischem Sachverstand im Bereich Antidiskriminierung zusammen.

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

(4) Die Beschwerdestelle besteht in der Regel aus vier Mitgliedern. 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 Akademischen Senat für ein bis zwei Jahre benannt. Die Antidiskriminierungskommission hat ein Vorschlagsrecht. Scheidet ein Mitglied vor Ende der 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. In Übergangszeiten können mehr als vier Mitglieder der Beschwerdestelle angehören. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

(5) Es ist sichergestellt, dass die Mitglieder der Beschwerdestelle gemäß § 24 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. Sie dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit in der Beschwerdestelle nicht benachteiligt werden. Es gilt das Maßregelungsverbot.

(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 Interventionsgruppe.

§ 24 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 Stellen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob von diesen 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 Beschwerde führende Person zeitnah über ihre Rechte und das weitere Verfahren. Sie weist auf Unterstützungsangebote gemäß § 16 hin.
- (4) Eine Vertraulichkeit des Verfahrens und der Schutz der berechtigten Interessen der Parteien wird soweit wie möglich gewährleistet.
- (5) Richtet sich die Beschwerde gegen Beamt_innen, so wird mit Einreichen der Beschwerde überprüft, ob der Sachverhalt geeignet ist, ein Disziplinarverfahren zu eröffnen. Wird ein Disziplinarverfahren eröffnet, ist die Beschwerdestelle nicht mehr zuständig. Bei Zuständigkeit der Beschwerdestelle wird das Verhängen von Sofortmaßnahmen und die Sachverhaltsermittlung durch das Personalbüro unter Mitwirkung der Beschwerdestelle vorgenommen.
- (6) Die Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, wird über den wesentlichen Inhalt der Beschwerde informiert und gebeten, sich zu der Beschwerde innerhalb einer angemessenen Frist, jedoch höchstens von drei Wochen, zu äußern.

Die Bitte um Stellungnahme erfolgt

- a) bei Beamt_innen und Hochschulbeschäftigten durch das Personalbüro,
 - b) bei Lehrbeauftragten, Honorarkräften, Supervisor_innen oder bei Beschwerde gegen bestehende Satzungen, Ordnungen und Regelungen der ASH Berlin durch die Beschwerdestelle,
 - c) bei Beschwerden gegen Studierende durch die Studiengangsleitung.
- (7) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Sie ist bevollmächtigt und verpflichtet, hierfür alle geeigneten, ihr zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen. Näheres regelt die Geschäftsordnung. Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
 - (8) Die Beschwerdestelle kann auch weitere Personen beratend hinzuziehen sowie Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen miteinbeziehen. Bei prüfungsrechtlichen Fragen wird Rücksprache mit dem Prüfungsausschuss gehalten. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung, Mobbing und/oder Stalking erforderlich sind. Diese Personen sind nicht Mitglieder der Beschwerdestelle.
 - (9) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt auf Vorliegen von Diskriminierung oder Verstoß gegen die Chancengleichheit, schlägt Maßnahmen und Sanktionen vor und teilt den zuständigen Stellen und Interessensvertretungen (z.B. Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte) das Prüfergebnis mit:

- a) der_die Kanzler_in bei Verwaltungspersonal und nicht-wissenschaftlichem Personal,
- b) dem_der Präsident_in bei Lehrpersonal und wissenschaftlichem Personal,
- c) dem_der Präsident_in oder die Dekanate je nach Geltungsbereich bei Lehrbeauftragten, Honorarkräften, Supervisor_innen oder bei Beschwerde gegen bestehende Satzungen, Ordnungen und Regelungen,
- d) die Studiengangsleitung bei Beschwerden gegen Studierende.

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.

(10) Die zuständigen Stellen überprüfen die Rechtslage und entscheiden unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Unterrichtung, über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Sie teilt dies der Beschwerdestelle mit. Wenn die zuständige Stelle den Empfehlungen der Beschwerdestelle nicht zustimmt, legt sie dieser eine schriftliche Begründung vor. Die zuständige Stelle sorgt dafür, dass die Maßnahmen zeitnah umgesetzt werden und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

(11) Die Beschwerde führende Person und die Person/Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, können während des Verfahrens jederzeit Anfragen zu dem Stand des Verfahrens stellen und Auskunft erhalten. Am Ende des Verfahrens teilt die Beschwerdestelle das Ergebnis des Verfahrens und die Begründung der Beschwerde führenden und Person/Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mit.

Nach Abschluss des Verfahrens wird die Hochschulleitung über die Beschwerde und das Prüfergebnis in Kenntnis gesetzt.

(12) 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.

(13) 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).

(14) Den beschwerdeführenden Personen, ihren Unterstützungspersonen und den Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, dürfen durch die Beschwerde keine persönlichen, beruflichen oder studiumsbezogenen Nachteile entstehen. Näheres regelt die Rahmenstudien- und Prüfungsordnung.

§ 25 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). Bei Studierenden wird darauf hingewirkt, ihre Studierfähigkeit zu gewährleisten. 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. Hierfür wird ein Konfliktmanagement an der Hochschule implementiert.

(3) Bei Disziplinarverfahren gegen Beamt_innen sind gemäß Beamtenrecht je nach Schwere der Tat unter anderem folgende Sanktionen möglich:

- a) Verweis
- b) Geldbuße
- c) Kürzung der Dienst- und Leistungsbezüge
- d) Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamt_innenverhältnis

4) Bei Beschwerdeverfahren gegen Beamt_innen in der Zuständigkeit der Beschwerdestelle sind unter anderem je nach Schwere der Tat folgende Maßnahmen möglich:

- a) Empfehlung eines regulierenden Gesprächs,
- b) Empfehlung einer Entschuldigung gegenüber der Beschwerde führenden Person,
- c) Empfehlung der Teilnahme an Schulungen,
- d) dringende Aufforderung, keinen Kontakt zur Beschwerde führenden Person aufzunehmen.

(5) 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 ASH Berlin,
- g) ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
- h) Strafanzeige.

(6) 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) Nicht-Verlängerung oder Entzug eines Lehrauftrages,
- d) Strafanzeige.

(7) 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 ASH Berlin, Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,

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

(8) 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.

ABSCHNITT 5: BERICHTSWESEN UND IN-KRAFT-TRETEN

§ 26 Berichtswesen und Evaluation

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

(2) Die Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zu dokumentieren und werden zum Jahresende durch den Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation abgefragt. Der Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation und/oder die Beschwerdestelle berichten einmal jährlich anonymisiert und in datenschutzrechtlich konformer Weise der Hochschulleitung sowie dem Akademischen Senat über die dokumentierten Beratungs- und Beschwerdefälle.

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

§ 27 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.