

# 03/20

19. Oktober 2020

**Rundschreiben**

**Antidiskriminierungsrichtlinie  
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin**

**htw**

**Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin**

*University of Applied Sciences*

**Herausgeber**

Die Hochschulleitung der HTW Berlin  
Treskowallee 8  
10318 Berlin

**Redaktion**

Rechtsstelle  
Tel. +49 30 5019-2813  
Fax +49 30 5019-2815

**HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN****Antidiskriminierungsrichtlinie  
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin**

Die Hochschulleitung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin hat am 26.08.2020 die folgende Richtlinie erlassen.

**Inhalt**

Präambel .....	20
§ 1 Anwendungsbereich .....	20
§ 2 Diskriminierungsverbot.....	21
§ 3 Formen der Diskriminierung.....	21
§ 4 Pflichten der Hochschulleitung, von Personen mit Leitungsaufgaben sowie von Personen in Wahlämtern der akademischen Selbstverwaltung .....	23
§ 5 Präventive Maßnahmen .....	23
§ 6 Strukturelle Maßnahmen .....	24
§ 7 Melden von Diskriminierungsvorfällen .....	25
§ 8 Beratungsrecht und Beratungsstellen.....	25
§ 9 Beschwerderecht und Beschwerdestelle.....	26
§ 10 Beschwerdeverfahren .....	27
§ 11 Sanktionen .....	28
§ 12 Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen.....	29
§ 13 Berichtswesen und Evaluation .....	29
§ 14 Inkrafttreten.....	29
Anlage: Erläuterungen zu § 2 Diskriminierungsmerkmale.....	30

**Präambel**

Die HTW Berlin fördert das Ziel, ein sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Lern-, Lehr- und Arbeitsort zu sein, geprägt von einem Klima der Akzeptanz und des Vertrauens sowie einer fairen, solidarischen, respektvollen und wertschätzenden Organisationskultur. Die Unterschiedlichkeit ihrer Mitglieder wird als hohes Gut und Bereicherung begriffen. Individualität wie Zusammenhalt werden gefördert, damit alle ihre besonderen Stärken entfalten können, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Rassekonstruktionen, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronischer Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexueller und geschlechtlicher Identität, sozialem Status oder Verantwortung für Kinder und / oder zu pflegende Angehörige.

Die HTW Berlin fördert eine Kultur des Hinsehens und des Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten. Sie fordert ihre Mitglieder auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Alle Mitglieder der HTW Berlin tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Studierenden und Gäste respektiert werden. Betroffene erhalten bestmögliche Sicherheit und Schutz. Verursacher\_innen müssen sich für ihre Handlungen verantworten.

Die HTW Berlin weist nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierungen nicht duldet und übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder.

Die Richtlinie dient dem Schutz vor und dem Abbau möglicher oder entstehender Diskriminierungen an der HTW Berlin. Ziel der Richtlinie ist, jede Form von Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention festzulegen.

**§ 1 Anwendungsbereich**

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule, diese sind

- a) Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen,
- b) Honorarprofessor\_innen, außerplanmäßige Professor\_innen und Privatdozent\_innen,
- c) Lehrbeauftragte und gastweise tätige Lehrkräfte,
- d) eingeschriebene Student\_innen sowie Gasthörer\_innen,
- e) Personen, die an einem Bildungsangebot der HTW Berlin teilnehmen,
- f) Doktorand\_innen,
- g) Auszubildende,
- h) Praktikant\_innen.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Hochschule sowie für den dienstlichen Umgang außerhalb von Hochschuleinrichtungen und -veranstaltungen.

(3) Diese Richtlinie findet auch bei Diskriminierungen von Dritten oder gegen Dritte auf dem Hochschulgelände Anwendung, wenn mindestens eine Person gemäß Absatz 1 beteiligt ist.

## § 2 Diskriminierungsverbot

(1) Keine unter § 1 Abs. 1 sowie Abs. 3 genannte Person darf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des sozialen Status' oder der Verantwortung für Kinder und/ oder zu pflegende Angehörige diskriminiert werden.

(2) Teil dieser Richtlinie sind die Erläuterungen der unter Abs. 1 genannten Diskriminierungsmerkmale in der Anlage.

(3) Entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat.

(4) Diskriminierung im Verständnis dieser Richtlinie beruht auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligungen führen. Diskriminierung findet sowohl als individuelle bzw. interaktionelle Handlung wie auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt und muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen angegangen werden.

(5) Die in dieser Richtlinie festgehaltene Begriffsbestimmung von Diskriminierung erkennt zudem an, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren (Intersektionalität) und dementsprechend auch durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können (Mehrfachdiskriminierung).

(6) Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot können in besonders schwerwiegenden Fällen aufgrund ihrer schädigenden Konsequenzen für die Betroffenen und ihrer den Hochschulbetrieb störenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamtenrechtlicher oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen und auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

## § 3 Formen der Diskriminierung

(1) Die Benennung der Formen der Diskriminierung erfolgt in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzt diese.

(2) Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 genannten Grundes oder mehrerer in § 2 genannter Gründe eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutter- und Elternschaft vor. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt ebenfalls vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, nur annimmt, dass die in § 2 genannten Gründe vorliegen. Diskriminierungsbeendende Maßnahmen und Handlungen zu unterlassen, steht einem Handeln gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

(3) Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 genannten Grundes oder mehrerer in § 2 genannter Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

(4) **Rassistische Zuschreibung** ist „jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft oder ‚Rasse‘, Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“. (UN-Antirassismuskonvention)

(5) Als **sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** werden alle sexualisierten Verhaltensweisen verstanden, die ungewollt, unerwünscht, unangebracht oder nicht einvernehmlich sind. Dazu gehören:

- a) anzügliche Bemerkungen und Witze,
- b) herabwürdigender Sprachgebrauch,
- c) Gesten und nonverbale Kommentare,
- d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexistischer oder pornografischer Darstellungen,
- e) Annäherungsversuche, Aufdringlichkeiten, Berührungen, Körperkontakt, sexuell zu verstehende Gefühlsbekundungen,
- f) Aufforderung zu sexuellem Kontakt,
- g) Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellem Hintergrund,
- h) Verhaltensweisen und Handlungen, die nach dem Sexualstrafrecht verboten sind.

(6) Eine **Belästigung** ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem in § 2 genannten Grund oder mehreren in § 2 genannten Gründen in Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn es ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Das kann sich z.B. in Mobbing oder Stalking äußern.

(7) **Mobbing** ist eine konfliktbeladene Kommunikation oder Handlung zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist und von einer Person oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, ausgegrenzt oder direkt oder indirekt angegriffen wird. Dieses Verhalten beinhaltet u.a. die systematische Verbreitung von diskreditierenden Gerüchten, die systematische Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen sowie Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung.

(8) **Stalking** ist das unbefugte, beharrliche Nachstellen und Ausspähen von Personen.

(9) Die **Anweisung zur Diskriminierung** einer Person ist eine Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines in § 2 genannten Grundes oder mehrerer in § 2 genannter Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.

(10) Eine **unterschiedliche Behandlung** ist dann zulässig, wenn aufgrund der in § 2 Abs. 1 genannten tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmale bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert oder ausgeglichen werden sollen (*affirmative action*).

(11) Die **Einordnung eines Verhaltens** als problematisch obliegt den direkt wie indirekt Betroffenen. Auch eine Diskriminierungsvermutung rechtfertigt das Beratungsrecht gemäß § 8 und / oder das Beschwerderecht gemäß § 9.

#### **§ 4 Pflichten der Hochschulleitung, von Personen mit Leitungsaufgaben sowie von Personen in Wahlämtern der akademischen Selbstverwaltung**

(1) Die HTW Berlin ergreift alle geeigneten Maßnahmen, um die von Diskriminierung betroffenen Personen zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Sie sorgt dafür, dass den beschwerdeführenden Personen kein Nachteil entsteht und ermöglicht eine unvoreingenommene Beratung aller Beteiligten.

(2) Hochschulleitung, Personen mit Leitungsaufgaben sowie Personen in Wahlämtern der akademischen Selbstverwaltung sind für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich:

- a) Sie tragen durch vorbildhaftes Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu bei, dass der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitglieder der Hochschule geschützt wird.
- b) Sie tragen dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse in Studium, Forschung und Lehre sowie am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.
- c) Ist eine starke Gefährdung der Person selbst oder weiterer Personen zu erwarten, müssen sie den die nächst höhere\_n Dienstvorgesetzte\_n hinzuziehen und/oder Maßnahmen gemäß § 8 bzw. § 9 einleiten.

#### **§ 5 Präventive Maßnahmen**

(1) Diese Richtlinie wird veröffentlicht und anlässlich von Amtsantritten, Neueinstellungen, Studienbeginnen sowie der Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

(2) Mit einem **Aktionsplan** verpflichtet sich die HTW Berlin, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung wegen der in § 2 Abs. 1 genannten Gründe zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen. Hierzu können gehören:

- a) die Bereitstellung niedrigschwelliger Information und Beratung sowie Empowerment- und Unterstützungsangebote, insbesondere für Studierende (z.B. studentische Vertrauenspersonen),
- b) die Einbindung dieser Thematik in die zentralen und dezentralen Eröffnungsveranstaltungen für Erstsemester,
- c) die Einbindung dieser Thematik in verpflichtende Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende,
- d) die Durchführung fachlicher Weiterbildungen sowie Supervision für die in § 8, Absatz 3 und 4 genannten Akteur\_innen,

- e) die Schaffung von Bedingungen, die ein barrierefreies Studium ermöglichen,
- f) die Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und von Gefahrensituationen auf dem Hochschulgelände.

(3) Der Aktionsplan wird für eine Laufzeit von jeweils zwei Jahren von der Hochschulleitung verabschiedet und bleibt bis zur Verabschiedung eines neuen Planes in Kraft. Die Hochschulleitung trifft auch die Entscheidung über ggf. erforderliche zusätzliche Ressourcen.

## § 6 Strukturelle Maßnahmen

(1) Die HTW Berlin verfügt bereits über ein breites Spektrum an Anlaufstellen für ihre verschiedenen Mitgliedsgruppen und deren Belange: Beratungsstellen, Gremien, Beauftragungen und Interessenvertretungen. Diese bewährte Infrastruktur bleibt bestehen und wird zukünftig zum Zweck der Wahrnehmung der Antidiskriminierungsaufgaben besser vernetzt.

(2) Die Hochschulleitung richtet mit Inkrafttreten der Richtlinie einen ressortübergreifenden regelmäßig tagenden **Antidiskriminierungsrat (ADRat)** ein. Ihm gehören das in der Hochschulleitung zuständige Mitglied für Antidiskriminierung, eine Vertretung des Personalrats, die hauptberufliche Frauenbeauftragte, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, mindestens zwei Vertreter\_innen der Studierendenschaft und mindestens fünf weitere Personen aus verschiedenen Bereichen und Mitgliedsgruppen der Hochschule an. Die Mitglieder des ADRats werden von der Hochschulleitung ernannt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Eine Wiederernennung ist möglich; eine Abberufung ist möglich, wenn ein Mitglied gegen die Regelungen dieser Ordnung verstößt. Scheidet eine Person aus, wird sie baldmöglichst durch eine andere Person ersetzt. Auf Einladung können interne und externe Gäste an den Sitzungen des ADRats teilnehmen.

(3) Dem ADRat obliegt – neben der Vernetzung der Beratungsinfrastruktur der HTW Berlin – die Aufgabe, zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Er erarbeitet unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Beratung sowie der Ergebnisse aus Berichtswesen und Evaluation (§ 13) den Vorschlag für den zweijährigen Aktionsplan gemäß § 5 Abs. 2. Er berät Gremien und Kommissionen sowie Führungskräfte. Er berichtet jährlich dem Allgemeinen Studierendenausschuss, der Hochschulleitung sowie dem Akademischen Senat.

(4) Die HTW Berlin wird eine **Antidiskriminierungsstelle und ein Antidiskriminierungsmanagement** einrichten. Die Aufgaben ergeben sich u.a. aus

- a) § 5 (Präventive Maßnahmen) - insbesondere Aufstellung und Umsetzung des Aktionsplans sowie Konzipierung und Durchführung von Veranstaltungen und Fortbildungen für Studierende, Beschäftigte und Führungskräfte der HTW Berlin,
- b) § 7 (Melden von Diskriminierungsvorfällen) – insbesondere Dokumentieren und Nachverfolgen der gemeldeten Verstöße,
- c) § 8 (Beratungsrecht und Beratungsstellen) – insbesondere Lotsenfunktion für Ratsuchende sowie Vernetzung mit hochschulinternen und externen Beratungsstellen, Durchführung von Erstgesprächen, Einzel- und Gruppen- sowie Konfliktberatung für alle Mitgliedsgruppen der HTW Berlin,
- d) § 10 (Beschwerdeverfahren)

- e) § 12 (Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen) sowie
- f) § 13 (Berichtswesen und Evaluation).

Konkrete Festlegungen hierzu werden gesondert getroffen.

Bis dahin wird diese Funktion durch den\_die Präsident\_in und von ihm\_ihr zu ernennende Beauftragte wahrgenommen.

(5) Die Hochschulleitung sorgt für die Finanzierung einer etwaigen anwaltlichen Beratung von Akteur\_innen der HTW Berlin, um die externe juristische Begleitung von Beschwerdeverfahren in strittigen Fällen zu gewährleisten.

### **§ 7 Melden von Diskriminierungsvorfällen**

(1) Mutmaßliche Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot gemäß § 2 können mittels eines elektronischen Formulars, das gut auffindbar auf den Internetseiten der HTW Berlin bereitgestellt wird, gemeldet werden.

(2) Meldungen sind sowohl durch Betroffene als auch durch Zeug\_innen namentlich und anonym möglich.

### **§ 8 Beratungsrecht und Beratungsstellen**

(1) Die HTW Berlin gibt ihren Mitgliedern sowie Dritten im Sinne von § 1, die sich im Sinne von § 2 betroffen fühlen, das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen. Personen, die ihr Beratungsrecht wahrnehmen, sowie Personen, welche die Betroffenen hierbei unterstützen, dürfen keine persönlichen und studiumsbezogenen bzw. beruflichen Nachteile erfahren.

(2) Zentrale Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen ist die Antidiskriminierungsstelle der HTW Berlin gemäß § 6 Absatz 4.

(3) Als Beratungsstellen in Diskriminierungsfällen (Erst- und Verweisberatung) fungieren für die Studierenden:

- a) die allgemeine Studienberatung,
- b) die hauptberufliche Frauenbeauftragte, die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche sowie der zentralen Organisationseinheiten,
- c) der\_die Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende sowie gegebenenfalls weitere Beauftragte,
- d) die Mitglieder der Fachschaftsräte sowie des AstA, studentische Mitglieder der Fachbereichsräte,
- e) ggf. weitere, durch den\_die Präsident\_in zu benennende Beauftragte.

(4) Als Beratungsstellen in Diskriminierungsfällen (Erst- und Verweisberatung) fungieren für alle anderen Mitgliedsgruppen die folgenden Interessenvertretungen und Beauftragte:

- a) der Personalrat,
- b) die hauptberufliche Frauenbeauftragte, die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche sowie der zentralen Organisationseinheiten,

- c) die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten,
- d) gegebenenfalls weitere Beauftragte.

(5) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist, den von Diskriminierung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über Möglichkeiten der Unterstützung sowie das Beschwerdeverfahren zu informieren. Sie verweisen gegebenenfalls auch auf externe Beratungsstellen. Findet die Diskriminierung im Rahmen eines studienbezogenen Praktikumsverhältnisses statt, können sich betroffene Studierende ebenfalls an die Beratungsstellen wenden. Diese dürfen eine Beschwerde dokumentieren und an die Beschwerdestelle gemäß § 10 Abs. 1 weiterleiten. Sie haben die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots klar zu kommunizieren und strenge Vertraulichkeit zu wahren.

(6) Die HTW Berlin kooperiert eng mit externen Beratungsstellen zu den in § 2 Abs. 1 genannten Diskriminierungsmerkmalen.

(7) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen. Zu jedem Zeitpunkt steht es ihr frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

(8) Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur die Betroffenen entbinden können. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen und gegebenenfalls den Personen, die diese unterstützen. Mögliche weitere Schritte sind:

- a) Begleitung zu weiteren Beratungsgesprächen,
- b) Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person,
- c) Kontaktvermittlung zu einer psycho-sozialen Beratungsstelle,
- d) Einleitung des Beschwerdeverfahrens.

(9) Es sind dringende Fälle denkbar, in denen es sinnvoll ist, dass die Beratungsstellen nach § 8, Abs. 3 und Abs. 4 hochschulintern notwendige Expertise austauschen. Auf Initiative der jeweils betreuenden Beratungsstelle sind diese verpflichtet, innerhalb von 10 Tagen jeweils eine\_n ausgewiesene\_n Mitarbeiter\_in zu einem gemeinsamen Termin zu entsenden. Ziel ist es, die beratungssuchende Person so schnell und gut wie möglich mit den für sie wichtigen Informationen und Hilfestellungen versorgen zu können.

(10) Die Beratungsstellen können im Rahmen ihrer Beratung mit Zustimmung der Betroffenen eine niederschwellige Konfliktlösung anstreben (z.B. Entschuldigung der beschuldigten Person bei der\_dem Betroffenen), wenn die Betroffenen kein offizielles Beschwerdeverfahren einleiten wollen.

## **§ 9 Beschwerderecht und Beschwerdestelle**

(1) Die Mitglieder der HTW Berlin sowie Dritte im Sinne von § 1, die sich im Sinne von § 2 betroffen fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.

(2) Das Beschwerdeverfahren dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und gegebenenfalls Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte Person bzw. die Institution.

(3) Die HTW Berlin trägt dafür Sorge, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person, die die betroffene Person unterstützt, keine persönlichen, studiumsbezogenen bzw. beruflichen Nachteile durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts entstehen.

(4) Belangt eine beschuldigte Person ein unter § 8 Abs. 3 oder Abs. 4 genanntes Hochschulmitglied rechtlich, kann letzterem gemäß den Ausführungsvorschriften über Rechtsschutzmaßnahmen in Zivil- und Strafsachen für Bedienstete des Landes Berlin (AV Rechtsschutz) vom 18.5.2016 unter bestimmten Voraussetzungen, deren Vorliegen vom Dienstherrn zu prüfen sind, auf Antrag Unterstützung für Rechtsschutzmaßnahmen in Straf- oder Zivilsachen vom Dienstherrn in Form eines zinslosen Darlehens gewährt werden.

(5) Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG ist die Hochschulleitung. Sie kann die mit einer formellen Beschwerde einhergehenden Aufgaben nach § 9 an eine\_n Mitarbeiter\_in der Beschwerdestelle oder andere geeignete Stellen der Hochschule übertragen.

### **§ 10 Beschwerdeverfahren**

(1) Die HTW Berlin richtet eine Beschwerdestelle ein. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 2 dieser Richtlinie. Sie ist auch Beschwerdestelle i.S.v. § 13 Abs. 1 AGG.

(2) Die Beschwerdestelle wird durch die Hochschulleitung eingesetzt. Ihr gehört wenigstens eine Frau an; darüber hinaus wird bei der personellen Zusammensetzung Diversität beachtet.

(3) Die Beschwerdestelle ist für alle Mitglieder der HTW Berlin leicht zugänglich. Sie gewährleistet zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens die Vertraulichkeit und den Schutz der berechtigten Interessen der Parteien. Sie führt das formelle Verfahren durch, soweit dort nicht besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind.

(4) Beschwerden können schriftlich erhoben oder mündlich bei der Beschwerdestelle erklärt werden.

(5) Eine Beschwerde kann auch anonym erfolgen. Die HTW Berlin stellt hierfür eine geeignete, barrierefreie technische Möglichkeit zur Verfügung. Wird die Beschwerde anonym eingelegt, verzichtet die Beschwerdeführende Person auf das Ergebnismittelungsrecht und die nach § 10 Abs. 6, 7, 8, 10, 12 vorgesehenen Verfahrensschritte können nur eingeschränkt umgesetzt werden. Die Pflicht der HTW Berlin zur Prüfung erforderlicher Maßnahmen bleibt hingegen bestehen.

(6) Die Beschwerdestelle führt mit der beschwerdeführenden Person ein Gespräch und dokumentiert die Beschwerde. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die Dokumentation wird der beschwerdeführenden Person zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(7) Die Beschwerdestelle gibt der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet (beschuldigte Person), die Möglichkeit, sich innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, gegebenenfalls unter Berücksichtigung durch das Gesetz oder anderweitig vorgegebener Fristen, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Eingang der Beschwerde, ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person. Auf deren Wunsch kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die Beschwerdestelle dokumentiert die Stellungnahme der beschuldigten Person.

(8) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen. Hierzu kann sie Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen, insbesondere dann, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung notwendig sind. Die Beschwerdestelle kann zudem weitere Personen als Zeug\_innen sowie (externe) fachkundige Personen anhören. Im Sinne der Wahrung allgemeiner Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen ist der Kreis der einbezogenen Personen so klein wie möglich zu halten. Die Beschwerdestelle dokumentiert den Sachverhalt.

(9) Die Beschwerdestelle prüft den zusammengetragenen Sachverhalt, dokumentiert das Prüfergebnis, teilt gegebenenfalls dem\_der Präsident\_in über den\_die Kanzler\_in ihr Ergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen und ggf. Sanktionen nach § 11 vor.

(10) Nachdem das weitere Vorgehen durch die Hochschulleitung bestätigt ist, informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person sowie die beschuldigte Person innerhalb von zehn Werktagen über das Prüfergebnis und dokumentiert dies. Die Ablehnung einer Beschwerde ist gegenüber der beschwerdeführenden Person zu begründen.

(11) Der\_die Präsident\_in bzw. der\_die Kanzler\_in entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 11 dieser Richtlinie. Dies wird dokumentiert.

(12) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen genauso wie eine strafrechtliche Verfolgung nicht aus. In diesem Fall kann die Hochschulleitung das Beschwerdeverfahren aussetzen oder beenden.

## **§ 11 Sanktionen**

(1) Gegenüber Beschäftigten und Lehrbeauftragten der HTW Berlin können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

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

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

- a) regulierendes Gespräch,
- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung,

- c) Einleitung von Maßnahmen gegen Ordnungsverstöße gemäß § 16, Abs. 2 BerlHG: Androhung der Exmatrikulation, Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule, Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, Exmatrikulation.

Darüber hinaus auch

- d) Strafanzeige.

## **§ 12 Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen**

(1) Alle an der HTW Berlin in amtlichen Mitteilungsblättern, Rundschreiben, Vereinbarungen, Verträgen, Formularen, Anweisungen u.ä. enthaltene Regelungen (Hochschulordnung, Rahmenordnungen, Studiengangsordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Arbeitsanweisungen etc.) werden daraufhin überprüft, ob sie Vorschriften bzw. Regelungen enthalten, die dieser Richtlinie inhaltlich oder sprachlich widersprechen und damit mittelbar Verhaltensweisen gemäß § 2 ermöglichen.

(2) Wird festgestellt, dass eine Vorschrift bzw. Regelung eine Benachteiligung enthält, ohne dass diese nach den Vorschriften des AGG bzw. dieser Richtlinie gerechtfertigt ist, wirken die Hochschulleitung und die zuständigen Stellen im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten darauf hin, diese Vorschriften bzw. Regelungen so zu ändern, dass die Benachteiligung beseitigt wird, ohne dass diese Änderung zu einer Schlechterstellung der Mitglieder der Hochschule führt.

## **§ 13 Berichtswesen und Evaluation**

Der Qualitätssicherung dienen mindestens die folgenden Maßnahmen:

- a) Personen, die Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, wird ermöglicht, Feedback mittels eines anonymisierten Fragebogens zu geben.
- b) Alle an der HTW Berlin institutionalisierten Beratungsstellen sowie die Beschwerdestelle erheben Fallzahlen nach Anlässen sowie Diskriminierungsmerkmalen gemäß § 2 Abs. 1 in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Das schließt auch jene mutmaßlichen Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot ein, die mittels des Meldeformulars übermittelt werden.
- c) Antidiskriminierungsberatung und Beschwerdeverfahren der HTW Berlin unterliegen einem regelmäßigen Monitoring (Auswertung der Feedbackbögen ratsuchender und beschwerdeführender Personen, Auswertung der anonymen Beschwerden im Hinblick auf Häufung von Beschwerden über Personen oder Organisationseinheiten, Wirkung präventiver Maßnahmen u.ä.)
- d) Gegebenenfalls werden die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie der Aktionsplan angepasst und / oder weitere angemessene Maßnahmen veranlasst.

## **§ 14 Inkrafttreten**

Die Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung als Rundschreiben der HTW Berlin in Kraft.

**Anlage: Erläuterungen zu § 2 Diskriminierungsmerkmale**

Im Folgenden werden die in § 2 (1) genannten Diskriminierungsmerkmale erläutert, wobei dem aktuellen wissenschaftlichen Diskurs Rechnung getragen wird. Zu berücksichtigen ist, dass Diskriminierungen vielfach nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf eine Kategorie bezogen geschehen, sondern mehrdimensional, in komplexen Formen (additiv, verschränkt) existieren und erlebt werden.

**Geschlecht** wird in einem Zusammenspiel aus biologischen, körperlichen und sozialen Faktoren hergestellt. Dass es Frauen und Männer gibt und dass diese als zwei unterschiedliche Gruppen von Menschen wahrgenommen werden (Zweigeschlechtlichkeit), ist das Ergebnis von historisch geprägten und kulturspezifischen Normen, Praktiken und Strukturen. Sie bestimmen, was als natürlich und normal gilt. Und in Verbindung damit bilden sich Geschlechter (her)aus. Das Merkmal Geschlecht erfasst jede – sozial konstruierte – Differenzierung zwischen Mann und Frau sowie die Kategorie „divers“ gemäß dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2635).

Das Merkmal der **ethnischen Herkunft** verweist auf die Herkunft eines Menschen aus einer Gruppe von Menschen, die durch bestimmte sozio-kulturelle Kriterien, z.B. eine gemeinsame Sprache, die geografische Herkunft, geteilte Traditionen oder soziale Konventionen miteinander verbunden sind. Um einen ethnischen Essentialismus zu vermeiden, ist der Begriff weit zu interpretieren.

In Abweichung von § 1 Absatz 2 AGG ersetzt die Richtlinie den Begriff „Rasse“ durch „**Rassekonstruktionen**“ und „**rassistische Zuschreibung**“. Auf diese Weise wird die mit dem essentialisierenden Begriff „Rasse“ einhergehende, unbeabsichtigte Anerkennung der Existenz von Rassekonstruktionen vermieden.

Das Merkmal **Religion** umfasst ein Glaubenssystem mit transzendenten Bezügen, welches die Überzeugung von bestimmten Aussagen zur Erklärung der Welt, der menschlichen Herkunft und des Zieles menschlichen Lebens beinhaltet. Auf die Zahl der Anhänger\_innen und die soziale Relevanz der Gruppe kommt es nicht an, aber es muss sich nach dem äußeren Erscheinungsbild und geistigen Gehalt tatsächlich um eine Religionsgemeinschaft handeln. Eine Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn jemand wegen seiner atheistischen Überzeugung oder Gleichgültigkeit gegenüber religiösen Fragen benachteiligt wird.

Unter das Merkmal **Weltanschauung** fällt eine nichtreligiöse Sinndeutung, mit innerweltlichen, immanenten Bezügen. Der Begriff der Weltanschauung muss sich am gleichen umfassenden Anspruch wie die religiöse Überzeugung messen lassen. Nicht unter das Merkmal fallen tagespolitische Richtigkeitsvorstellungen; es muss sich bei einer Weltanschauung vielmehr um feste Überzeugungen handeln, die ein gewisses Maß an Nachhaltigkeit, Ernsthaftigkeit, Kohärenz und Bedeutung haben. Auf die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft kommt es nicht an, die innere Überzeugung kann schon eine Weltanschauung darstellen. Erfasst sind nur solche Weltanschauungen, die mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung im Einklang stehen.

Die Bestimmung des Merkmals **Behinderung** orientiert sich an einem menschenrechtlichen und soziodynamischen Verständnis: Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können, gelten als behindert.

Ein **chronisch kranker** Mensch leidet an einem Körper- oder Geisteszustand, der für einen längeren Zeitraum Krankenbehandlungen erfordert und regelmäßig und erheblich die normale Lebensführung dieses Menschen beeinträchtigt. Für chronische Erkrankungen sind Einschränkungen von wahrscheinlich langer Dauer charak-

teristisch. Eine Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung im Sinne dieser Richtlinie liegt vor, wenn mit der Erkrankung soziales Vermeidungsverhalten und Stigmatisierungen gegenüber der erkrankten Person einhergehen. Die Abgrenzung zum Merkmal der Behinderung ist nicht in allen Fällen eindeutig. Beide Merkmale stehen gleichberechtigt nebeneinander.

Die Verwendung des Begriffs **Lebensalter** statt Alter stellt klar, dass es nicht nur um den Schutz älterer oder jüngerer Menschen vor Diskriminierungen geht, sondern um jede ungerechtfertigte Benachteiligung, die an das Lebensalter anknüpft.

Das Merkmal **Sprache** umfasst diskriminierende Handlungen, die auch an die verbale oder schriftliche Kommunikation der betroffenen Person anknüpfen. Dazu zählen u.a. Aussprache und Akzent.

Unter den Begriff der **sexuellen Identität** fällt die emotionale, körperliche und/oder sexuelle Anziehung oder Praxis bezüglich des Geschlechts eines Menschen. Erfasst wird damit neben der Homo-, Hetero und Bisexualität auch die Omni- und Asexualität. Die **geschlechtliche Identität** umfasst das körperliche und das soziale Geschlecht und beruht auf dem eigenen Geschlechtsempfinden. Die Geschlechtsidentität eines Menschen kann sich – insbesondere bei transgeschlechtlichen Menschen – von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden. Zur geschlechtlichen Identität eines Menschen zählt auch der Geschlechtsausdruck, d.h. die Art und Weise, wie ein Mensch sich kleidet, spricht oder bewegt und so Geschlecht zum Ausdruck bringt.

Der **soziale Status** beschreibt die wirkmächtige Zuordnung einer sozialen Position in einem System sozialer, d.h. gesellschaftlich eingeschriebener und historisch gewachsener Rangordnungen und Hierarchien. Die Zuordnung eines bestimmten sozialen Status‘ ist also ein Produkt eines gesamtgesellschaftlichen Diskurses, der über Kategorisierungen, Stereotypisierungen, Reduzierungen und Hierarchisierungen zu einer ungleichen Verteilung von Lebenschancen führt. U.a. folgende (zumeist sozioökonomische) Faktoren bestimmen den sozialen Status einer Person mit: Bildungsabschluss, Einkommen, Erwerbstätigkeit, Beruf, Kleidung sowie die körperliche Erscheinung. Der soziale Status wird „vererbt“ und durch die gesellschaftlichen Strukturen von außen an ein Individuum herangetragen. Er kann nicht in erster Linie durch eigene Aktivitäten selbst bestimmt und jederzeit geändert werden.

Die **Verantwortungsübernahme für Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige** wird nicht allein an die biologische Elternschaft oder Verwandtschaft gebunden. Somit wird ein moderner, inklusiver Familienbegriff vertreten.