



Mitteilungsblatt

Nr. 18 - 2023

Inhalt:

Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB)

Seiten: 1- 10

Datum: 25.09.2023

Herausgeberin:
Die Präsidentin der
Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)
Köpenicker Allee 39 - 57
10318 Berlin

Tel.: 030/501010-0/13

Fax: 030/501010-94

Die „Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB)“ wurde durch den Akademischen Senat der KHSB am 12. Juli 2023 gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Verfassung/KHSB beschlossen. Das Kuratorium hat dieser Ordnung am 18. September 2023 gem. § 9 Abs. 1 Nr. 6 Verfassung/KHSB zugestimmt.

Der Inhalt der Ordnung beruht auf § 5b Abs. 3 BerlHG sowie § 5 GrundO/KHSB

Berlin, den 25. September 2023



Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber
Präsidentin der KHSB



Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB)

Präambel

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen steht als Studien- und Arbeitsort für einen respektvollen Umgang miteinander. Sie fördert eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur, die auf eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und gegenüber Dritten ausgerichtet ist und die Rechte und die Würde aller Menschen achtet.

Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder der Hochschule, auch wenn sie arbeits- und dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind sowie für Dritte, die mit der Hochschule in persönlicher oder geschäftlicher Beziehung stehen.

Die Ordnung verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen, um Diskriminierungen vorzubeugen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Sie soll Mitglieder der Hochschule für ein diskriminierungsfreies Verhalten sensibilisieren und vermittelt den von Diskriminierung betroffenen Personen einen Anspruch auf spezifische Beratung. Darüber hinaus ermöglicht sie diesen Personen ein Recht auf Beschwerde.

Gesetzlicher Hintergrund dieser Ordnung sind das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#), das [Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin \(LADG\)](#) sowie § 5b des [Berliner Hochschulgesetzes \(BerlHG\)](#). Bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gilt als speziellere Regelung die die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB) vom 20.3.2023 (Mitteilungsblatt der KHSB Nr. 02-2023).

§ 1 Ziele

(1) Diese Ordnung dient dem Schutz vor und dem Abbau von Diskriminierungen an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Sie soll dazu beitragen, aktiv eine gute Arbeitsatmosphäre zu fördern und ein diversitätsgerechtes Klima durch konkrete Maßnahmen für ein diversitätsbewusstes Handeln aller Hochschulmitglieder zu schaffen. Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs sollen alle Hochschulmitglieder möglichst für einen Rahmen sorgen, in dem die Persönlichkeitsrechte aller Personen innerhalb der Hochschule durch verantwortungsbewusstes und diskriminierungsfreies Handeln gewährleistet werden und eine diskriminierungsfreie Teilhabe ermöglicht wird.

(2) Die Hochschule ermutigt von Diskriminierung betroffene Personen ausdrücklich, dass ihnen nach dieser Ordnung zustehende Beratungs- und Beschwerderecht wahrzunehmen.

Die Wahrnehmung von Rechten aufgrund anderer Rechtsvorschriften, insbesondere aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) bleibt von dieser Ordnung unberührt.

§ 2 Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder und Zugehörige der Hochschule gemäß § 43 BerlHG sowie § 27 Abs. 1 Verfassung der KHSB und § 24 Grundordnung. Erfasst werden auch Personen, die nicht arbeits- oder dienstvertragsrechtlich an die Hochschule gebunden sind, insbesondere Studierende, Stipendiat*innen, Lehrbeauftragte, Gast- und Nebenhörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen, Teilnehmer*innen an von der KHSB verantworteten Forschungsaktivitäten, Bewerber*innen, Tagungsteilnehmer*innen und Dienstleister*innen. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierungen durch Dritte, wenn mindestens eine der in Satz 1 genannten Personen beteiligt ist.

(2) Im Fall einer Diskriminierung während des praktischen Studiensemesters und anderen Praxisphasen in einer Praxisstelle oder während einer Exkursion oder eines Auslandsaufenthalts im Rahmen des Studiums oder des Dienstverhältnisses, können Hochschulmitglieder Beratungsangebote nach § 7 in Anspruch nehmen. Erfolgt keine Klärung der Beschwerde durch die Praxisstelle bzw. die Kooperationspartner*innen selbst, kann sich das betroffene Hochschulmitglied an die*den Beauftragten für Diversität der KHSB wenden.

(3) Sachlich umfasst die Ordnung den Schutz der Personen im Sinne des Abs. 1 Satz 1 während und bei Aktivitäten, die von der Hochschule verantwortet oder dieser zugerechnet werden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs dieser Ordnung darf keine Person aufgrund der geschlechtlichen Identität oder geschlechtlicher Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der zugeschriebenen oder tatsächlichen Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des körperlichen Erscheinungsbildes sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status benachteiligt werden.

(2) Diskriminierungen und Benachteiligungen sind in jeglicher Form verboten, unabhängig davon, ob sie verbal oder nonverbal, physisch oder digital geäußert werden. Erfasst werden auch institutionell oder strukturell bedingte Diskriminierungen aufgrund eines oder mehrerer in Abs. 1 genannten Kriterien. Betroffen sind jegliche Darstellungen und Äußerungen in Bild, mündlichem und nonverbalem Ausdruck und Schrift. Entscheidend für die Annahme einer Diskriminierung ist zunächst das Ergebnis für die betroffene Person, nicht das Motiv oder die Absicht der Person, der die Diskriminierung vorgeworfen wird. Eine Anweisung zur Diskriminierung ist ebenfalls eine Diskriminierung. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht. Dies gilt insbesondere für dienstvorgesetzte Personen.

(3) ¹Benachteiligungen können unmittelbar und mittelbar vorliegen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in Abs. 1 genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen und Verfahren Personen wegen eines in Abs. 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besondere Weise benachteiligen können. ³Unmittelbare Benachteiligungen sind insbesondere:

1. Belästigungen: Sie liegen vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Abs. 1 genannten Kriterium im 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. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbal als auch non-verbal vorliegen. Hierunter fallen vor allem Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende oder herabwürdigende Äußerungen, Anfeindungen oder Drohungen sowie körperliche Übergriffe. Die Belästigung kann durch Bilder, Aushänge, Gesten oder auch durch Ignorieren und Ausschließen oder in anderer Weise erfolgen.
2. Stalking: Hierunter fallen das Verfolgen oder das Belästigen einer Person, sodass deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar oder mittelbar und erheblich bedroht und geschädigt wird. Es ist durch ein wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt gekennzeichnet. Stalking besteht in der Regel aus einer Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum.
3. Gewalt: Sie umfasst jede körperliche Handlung, die nach ihrer Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentscheidung oder der Willensbetätigung einer anderen Person aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Ausreichend ist auch bereits die Drohung mit Gewalt.
4. Mobbing: Darunter wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeits- oder Studienplatz zwischen Mitgliedern der Hochschule verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer Person oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausschlusses aus einem Studien- oder Arbeitszusammenhang oder dem Hochschulleben. Es handelt sich um ein systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/ oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Personengruppe.

§ 4 Allgemeines Verbot

Diskriminierungen und Benachteiligungen sind an der Hochschule grundsätzlich verboten. Sie können aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen. Die unter § 3 Abs. 3 Satz 2 genannten Verhaltensweisen sind in jedem Fall unzulässig.

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

Die KHSB ergreift präventive Maßnahmen zur Verhinderung, zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierungen und Benachteiligungen. Sie strebt eine stärkere Sensibilisierung der Mitglieder der Hochschule für Menschen an, die aufgrund eines in § 3 Abs. 1 genannten Merkmals oder aufgrund von mehreren in § 3 Abs. 1 genannten Merkmalen marginalisiert werden und von Diskriminierungen und Benachteiligungen besonders betroffen sind und fördert deren Unterstützung und Stärkung. Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Information und Weiterbildungsangebote
 - Diese Ordnung, die Beratungsmöglichkeiten und das förmliche Beschwerdeverfahren werden allen Hochschulmitgliedern und anderen in § 2 Abs. 1 genannten Personen in geeigneter Weise, insbesondere über die Veröffentlichung im Intranet und auf der Homepage der Hochschule bekanntgemacht.
 - Die Hochschule sensibilisiert ihre Mitglieder über Diskriminierungsdimensionen und -formen und wirkt darauf hin, dass Unterschiedlichkeit der Mitglieder der KHSB wertgeschätzt und gefördert wird. Die Mitglieder sind verpflichtet, auf ein diskriminierungsfreies Verhalten zu achten und aktiv dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben oder abgebaut werden.
 - Die Hochschule bietet Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitgliedsgruppen zur Sensibilisierung für ein diskriminierungsarmes Verhalten und zur Stärkung betroffener Personengruppen an. Hierzu gehören insbesondere Weiterbildungen für Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung, um Kompetenzen im Umgang mit und die Achtung der Vielfalt zu erwerben und zu festigen und auf diese Weise Diskriminierungsschutz, Chancengerechtigkeit und Teilhabe sicherzustellen.
2. Barrierearmut: Die Hochschule wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten angemessene Vorkehrungen treffen, um potenzielle physische und strukturelle Barrieren in der Infrastruktur, in den Studiengängen und im beruflichen Umfeld innerhalb der Hochschule weiter abzubauen.
3. Bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und bei der Studiengangsentwicklung, im Curriculum und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen werden Diskriminierungsrisiken berücksichtigt.
4. Empowerment der von (Mehrfach)Diskriminierung betroffenen Personen: Die Hochschule unterstützt Personen, die von Diskriminierungen bedroht oder betroffen sind, bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und stärkt sie darin, ihre Ablehnung gegen diskriminierendes Verhalten unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Hochschulmitglieder, die Zeug*innen von diskriminierendem Verhaltensweisen sind, werden aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern betroffene Personen anzusprechen, ggf. ihre Unterstützung anzubieten oder auf die Möglichkeit der Beratung durch die*den Diversitätsbeauftragten bzw. die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familien hinzuweisen.
5. Die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie, die*der Diversitätsbeauftragte, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen führen mindestens einmal im Jahr, erstmals im Jahr 2024, ein Gespräch mit

der*dem Präsidentin*Präsidenten und der*dem Kanzlerin, in dem bestehende Präventionsmaßnahmen im vorangegangenen Zeitraum evaluiert, auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und weiterentwickelt werden.

§ 6 Ansprechpersonen, Beauftragte und weitere Stellen, Beratungsangebote

(1) An der KHSB stehen als Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und gegen Benachteiligungen aus den in § 3 Abs. 1 genannten Gründen zur Verfügung:

1. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 21 GO KHSB)
2. die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (§ 22 GO KHSB)
3. die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung (§ 23 GO KHSB),
4. die Mitglieder des Vertrauensrates (§ 10 SBDGO KHSB),
5. die Mitglieder der Mitarbeiter*innenvertretung der KHSB sowie
6. die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie.

Eine möglichst diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 3 Abs. 1 genannten Gründe, auch in intersektionaler Perspektive, unter den Ansprechpersonen wird angestrebt. Die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie unterstützt die unter Nr. 1 bis 6 genannten Personen bei der Ausübung ihrer Beratungsaufgaben. Die Zuständigkeit für Fragen der Diversität und Antidiskriminierung auf Seiten des Präsidiums der KHSB liegt bei der*dem Präsidentin*Präsidenten.

(2) Die Hochschule richtet nach § 5b Abs. 3 BerlHG für die Anliegen der diskriminierungsfreien Hochschule eine Beratungs- und Beschwerdestelle ein. Diese steht für individuelle Fragen in Diskriminierungsfällen oder Benachteiligungen, die aufgrund eines oder mehrerer in § 3 Abs. 1 genannten Gründe auftreten, und für die Beratung der betroffenen Personen oder der Personen zur Verfügung, die diskriminierendes Verhalten wahrnehmen. Darüber hinaus berät die Beratungs- und Beschwerdestelle die zuständigen Organe und Gremien der Hochschule insbesondere bei der Entwicklung von Studiengängen und Fragen der Studierbarkeit sowie Berufungsverfahren. Sie dient der präventiven Konfliktvermeidung oder unterstützt bei der konstruktiven Lösung bestehender Konflikte, die aus Gründen des § 3 Abs. 1 entstehen könnten oder entstanden sind. Die Beratungs- und Beschwerdestelle strebt einen kontinuierlichen fachlichen Austausch mit relevanten externen Beratungsstellen, z.B. des Studierendenwerkes, sowie mit den Beschwerde- und Beratungsstellen der Evangelischen Hochschule Berlin sowie der Alice-Salomon-Hochschule an.

(3) Die Beratung bei allen Ansprechpersonen ist vertraulich. Beratung ist unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben und unter Sicherstellung der Vertraulichkeit als Erst-, Begleit- oder Verweisberatung möglich. Das weitere Verfahren ist mit Zustimmung und im Einvernehmen mit der Person, die die Beratung nachsucht, durchzuführen.

(4) Die Hochschule pflegt auf einer zentralen Webseite einen Überblick über alle Ansprechpersonen sowie interne und externe Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Sie ermöglicht allen mit der Beratung bei Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund eines in § 3 Abs. 1 genannten Grundes befassten Personen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich von Antidiskriminierungsrecht und Beratungsarbeit in Diskriminierungsfällen.

§ 7 Beratung, nicht förmliches Verfahren und Beschwerderecht

(1) Personen, die von einer Benachteiligung und/oder einer Diskriminierung betroffen oder mutmaßlich betroffen sind oder Personen, die eine solche Benachteiligung und/oder Diskriminierung wahrgenommen haben, haben die Möglichkeit, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, die in einem nicht-förmlichen Verfahren einmünden kann oder ein förmliches Beschwerdeverfahren einzuleiten.

(2) Das Beratungsangebot kann unmittelbar bei den in § 6 Abs. 1 genannten Stellen wahrgenommen werden. Die Beratung kann auch anonym oder unter Einschaltung einer dritten Person durchgeführt werden. Die Hochschule richtet einen Briefkasten und eine E-Mail-Adresse ein, die den betroffenen Personen den Zugang zur Ansprech- und Beschwerdestelle beim Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie niedrigschwellig ermöglicht. Darüber hinaus können (mutmaßliche) Benachteiligungen und Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot auch über ein elektronisches Formular gemeldet werden, das auf der Webseite der Hochschule zur Verfügung gestellt wird.

(3) Die in Abs. 1 genannten Personen sollen den Ansprechpersonen darlegen, welche Anhaltspunkte sie wahrgenommen haben, die eine Benachteiligung oder Diskriminierung vermuten lassen. Dabei haben die Ansprechpersonen die betroffenen Personen anzuhören, Möglichkeiten der Unterstützung anzubieten, über Möglichkeit der Einleitung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens aufmerksam zu machen und über ihre Rechte zu informieren. Stellt sich heraus, dass die Beratungsmöglichkeiten im konkreten Fall begrenzt sind und auch ein Beschwerdeverfahren voraussichtlich keinen Erfolg bringt, ist auf die Möglichkeit, externe Beratung in Anspruch zu nehmen, hinzuweisen. Die Beratung hat einen Schutzraum zu ermöglichen und die Interessen und Belange der betroffenen Person zu wahren; sie trifft keine Feststellung darüber, ob objektiv eine Diskriminierung oder nicht gerechtfertigte Benachteiligung vorgelegen hat. Bei Bekanntwerden des Verdachts eines schwerwiegenden Vorfalls von Diskriminierung müssen im Einvernehmen mit der von dem Vorfall betroffenen Person und auf deren ausdrücklichen Wunsch und unabhängig vom weiteren Verfahren sofort vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Person getroffen werden. Hierbei ist die Hochschulleitung einzubinden.

(4) Die Ansprechpersonen oder das zuständige Gremium hat die Person, der das benachteiligende oder diskriminierende Verhalten vorgeworfen wird, anzuhören und um eine Stellungnahme zu bitten. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte der beratungssuchenden Person und deren Wunsch nach vertraulicher Behandlung des Sachverhalts Rechnung zu tragen.

(5) Die Ansprechpersonen oder das zuständige Gremium haben im Einverständnis mit den betroffenen Seiten und unter Würdigung des vorgebrachten Sachverhalts jederzeit auf eine gütliche Einigung hinzuwirken und, sofern es die vorgebrachten Tatsachen rechtfertigen, zwischen den betroffenen Personen zu vermitteln. Dabei können sie auf eine Unterstützung der Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie oder auf eine externe Beratung zurückgreifen.

(6) Die Hochschule stellt sicher, dass den von Diskriminierung und Benachteiligung betroffenen Personen, ihren Begleit- und Vertrauenspersonen oder Personen, die ein benachteiligendes oder diskriminierendes Verhalten wahrgenommen haben, keine persönlichen und beruflichen Nachteile durch die Beratung entstehen.

(7) Die die Beratung durchführenden oder beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffenen Personen entbunden werden können.

§ 8 Förmliches Beschwerdeverfahren und Beschwerdestelle

(1) Waren die Beratung oder das nicht förmliche Verfahren nicht ausreichend oder angesichts des vorgebrachten Sachverhalts nicht angezeigt, kann die von Benachteiligung oder Diskriminierung betroffene Person ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten. Dieses ist auch einzuleiten, wenn die von Benachteiligung oder Diskriminierung betroffene Person es wünscht. Bei der Einleitung eines förmlichen Beschwerdeverfahrens kann die betroffene Person Unterstützung durch die Ansprechperson im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie oder durch andere Ansprechpersonen nach § 6 Abs. 1 erhalten. Personen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, deren Vertrauenspersonen oder Personen, die als Zeug*innen eines benachteiligenden oder diskriminierenden Verhaltens in das förmliche Beschwerdeverfahren eingebunden sind, dürfen nicht aufgrund dessen benachteiligt werden.

(2) Das förmliche Beschwerdeverfahren wird von einer Beschwerdestelle geführt, die zur Neutralität gegenüber allen beteiligten Parteien verpflichtet ist. Die Beschwerdestelle ist beim Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung (§ 18 Abs. 2 Satz 2 GrundO/KHSB) angesiedelt, deren Vorsitzende*r die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung ist. Bei förmlichen Beschwerdeverfahren wird der Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung ergänzt um je ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragten (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 Verf/KHSG) sowie aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung (§ 27 Abs. 1 Nr. 4 Verf/KHSB), die vom Akademischen Senat mit einer Amtszeit von zwei Jahren gewählt werden. Bei der Besetzung ist auf eine diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 3 Abs. 1 genannten Kriterien zu achten. Zuständig für die Entgegennahme einer förmlichen Beschwerde und zur Vorbereitung des Verfahrens ist das Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie.

(3) Die Mitglieder der Beschwerdestelle arbeiten unabhängig und sind nicht weisungsgebunden. Sie haben jederzeit auf eine gütliche Einigung, insbesondere durch moderierte Gespräche, Mediationsangebote oder Konfliktmanagement, hinzuwirken, sofern diese angezeigt sind, hinzuwirken.

(4) Der Zugang zur Beschwerdestelle soll den Anforderungen der Barrierefreiheit entsprechen. Förmliche Beschwerden können schriftlich über den Briefkasten, per E-Mail über eine gesondert eingerichtete E-Mail-Adresse oder zur Niederschrift im Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie eingereicht werden. Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Beschwerdeverfahrens beantragen, es sei denn, die Hochschulleitung sieht ein übergeordnetes wesentliches Interesse, das Verfahren fortzuführen, um ggf. dienstrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen.

(5) Nach Eingang der Beschwerde werden der beschwerdeführenden Person, sofern noch nicht bekannt, der Ablauf des Beschwerdeverfahrens und ihre Rechten und Pflichten erläutert. Vorangegangene Beratungsgespräche oder die Durchführung des nicht-förmlichen Verfahrens im Vorfeld sind festzustellen. Die Beschwerdestelle hört die Person an, der von der beschwerdeführenden Person ein benachteiligendes oder diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird und bittet diese innerhalb von drei Wochen um eine Stellungnahme, in der auf die Vorwürfe eingegangen werden muss. Die Person ist darauf hinzuweisen, dass es ihr freisteht, sich zu den Vorwürfen oder zum vorgetragenen Sachverhalt zu äußern. Unter Berücksichtigung der vorgebrachten Tatsachen und Argumente beider Seiten prüft die Beschwerdestelle den Sachverhalt insbesondere daraufhin, ob eine Diskriminierung oder Benachteiligung aus den in § 3 Abs. 1 genannten Gründen vorliegt nach pflichtgemäßem Er-

messen. Hat sich die Person, der das benachteiligende oder diskriminierende Verhalten vorgeworfen wird, nicht zur Sache eingelassen, bleibt die Prüfung auf die Aussagen der beschwerdeführenden Person beschränkt. Dabei hat sie Aspekte der Plausibilität, der konkreten Tatsachen, der Bedeutung, des Wahrheitsgehalts und mögliche Motive zu untersuchen. Bei der Prüfung der Beschwerde kann die Beschwerdestelle Zeug*innen anhören, Dokumente oder andere geeignete Beweismittel heranziehen sowie die unter § 6 Abs. 1 genannten Beratungspersonen oder externe Beratungsstellen hinzuziehen. Sind aufgrund des geschilderten Sachverhalts zum Schutz der beschwerdeführenden Personen Sofortmaßnahmen erforderlich, hat die Beschwerdestelle die Hochschulleitung unverzüglich einzuschalten, damit diese ggf. dienstrechtliche Schritte einleiten kann.

(6) Alle beteiligten Personen haben während des Verfahrens jederzeit das Recht, sich von Personen ihres Vertrauens oder einem Beistand unterstützen zu lassen.

(7) Zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ist unter Berücksichtigung des geschilderten Sachverhalts zu prüfen, ob der Konflikt gütlich beigelegt werden kann; dabei sind geeignete Instrumente wie ein moderiertes Schlichtungsgespräch oder eine Mediation in Betracht zu ziehen.

(8) Nach Abschluss der Prüfung entscheidet die Beschwerdestelle, ob ein Verstoß gegen das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot vorlag und informiert darüber die beschwerdeführende Person. In diesem Fall empfiehlt sie der*dem Präsidentin*Präsidenten oder der*dem Kanzler*in Maßnahmen zum weiteren Vorgehen nach § 9. Die*der Präsident*in oder der*die Kanzler*in entscheidet nach Beratung im Präsidium, wie den Empfehlungen zu folgen ist. Stellt die Beschwerdestelle keinen Verstoß gegen diese Ordnung fest, erläutert sie der beschwerdeführenden Person die Gründe dafür und informiert die*den Präsidentin*Präsidenten und die*den Kanzler*in über den Abschluss des Beschwerdeverfahrens. Sie*er hat in diesem Fall dafür Sorge zu tragen, dass der Person, gegen die die Beschwerde geführt wurde, keine Nachteile entstehen.

(9) Über das förmliche Beschwerdeverfahren ist ein Protokoll zu führen, das den Ablauf des Verfahrens, die hinzugezogenen Stellungnahmen, Beweismittel und Aussagen sowie die Entscheidung der Beschwerdestelle einschließlich der empfohlenen Maßnahmen dokumentiert.

(10) Die Beschwerdestelle erstattet dem Präsidium einen jährlichen Bericht über die behandelten Beschwerden.

§ 9 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Benachteiligungen und Diskriminierungen, die auf einem in § 3 Abs. 1 genannten Grund beruhen, sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah durch die zuständigen Stellen zu ergreifen (Interventionspflicht). Das Präsidium hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (Präventionspflicht).

(2) Die in einem nicht-förmlichen Verfahren oder einem förmlichen Beschwerdeverfahren empfohlenen Maßnahmen und Sanktionen müssen unter Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und unter Berücksichtigung gesetzlicher Bestimmungen, die sich insbesondere aus dem Arbeits- und dem Hochschulrecht ergeben, getroffen werden.

(3) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule können je nach Schwere der Vorwürfe insbesondere folgende Maßnahmen erfolgen:

- regulierende(s) Gespräch(e),

- verpflichtende Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
- mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung,
- Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
- ordentliche oder außerordentliche (fristlose) Kündigung nach arbeitsrechtlicher Prüfung oder
- Strafanzeige.

(4) Gegenüber Lehrbeauftragten und Supervisor*innen können je nach Schwere der Tat insbesondere folgende Sanktionen erfolgen:

- regulierende(s) Gespräch(e),
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
- Entzug des Lehrauftrages oder der Supervisionsbeauftragung oder
- Strafanzeige.

(5) Gegenüber Studierenden kommen insbesondere folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:

- regulierende(s) Gespräch(e),
- mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung,
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der KHSB,
- Ausschluss von bestimmten Veranstaltungen, auch partiell oder temporär,
- Exmatrikulation nach § 15 Abs. 2 Nr. 4 iVm § 16 Abs. 1 ImmaO,
- Hausverbot oder
- Strafanzeige.

(6) Gegenüber Personen nach § 2 Abs. 1, die keine Mitglieder der Hochschule sind, kommen insbesondere folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:

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

(7) Wird im förmlichen Beschwerdeverfahren festgestellt, dass keine Benachteiligung oder

Diskriminierung vorlag, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Studien-, Arbeits-, oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Hochschulleitung Maßnahmen zur Konfliktbewältigung, z.B. moderierte Gespräche oder Mediation, anregen und fordern.

§ 10 Gemeinsame Beschwerdestelle

Die KHSB kann gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und der Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH) eine gemeinsame Beschwerdestelle bilden. Zuständigkeit, Zusammensetzung und Verfahren werden in einer Richtlinie oder Satzung geregelt, die in den Akademischen Senaten aller Hochschulen beschlossen werden muss.

§ 11 Anonymisierte Auswertung

Alle an der KHSB institutionalisierten Beratungsstellen und die Beschwerdestelle erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden über das Qualitätsmanagement anonymisiert ausgewertet; die Auswertung umfasst auch die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsaktivitäten.

§ 12 Berichtswesen

(1) Die Beschwerdestelle berichtet einmal jährlich dem Präsidium in datenschutzrechtlich konformer Weise über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

(2) Beschwerdestelle, Beratungspersonen und zuständige Gremien nach dieser Ordnung stellen einen regelmäßigen Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Angaben zu Diskriminierungsfällen erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form.

(3) Die*der Präsident*in berichtet einmal jährlich im Akademischen Senat über die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen.

§ 13 Verweis auf weitere Regelungen und Vorschriften

(1) In Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findet die Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (SBDGO-KHSB) vom xx.xx.2023 (Mitteilungsblatt Nr. xx-2023) vorrangig Anwendung. In Fällen intersektionaler Benachteiligung und Diskriminierung ist diese Ordnung vorrangig.

§ 14 Bekanntgabe der Ordnung

Die Ordnung ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehändigt. Die Ordnung wird hochschulintern ausgehängt.

§ 15 In-Kraft-Treten

Die Ordnung ist im Mitteilungsblatt der KHSB zu veröffentlichen. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KHSB in Kraft.