HOCHSCHULE HEILBRONN

Nachstehende Satzung wurde geprüft und in der 397. Sitzung des Senats am 19.02.2020 verabschiedet.

Nur diese Satzung ist daher verbindlich!

Prof. Dr. Ruth Fleuchaus
Prorektorin
Internationales und Diversität

Satzung der Hochschule Heilbronn zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing

Aufgrund von § 4 LHG, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Februar 2016 (GBl. S. 108, 118), und § 3 Abs. 1 der Grundordnung der Hochschule Heilbronn hat der Senat in seiner Sitzung vom 19.02.2020 die folgende Satzung zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing durch Annahme der Änderungen der Satzung vom 19.01.2017 beschlossen.

Präambel

Die Hochschule Heilbronn versteht sich als eine Hochschule, „in der alle Menschen ihr Potenzial entfalten können, unabhängig von Alter, Geschlecht, persönlichem Lebensentwurf, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit und physischen Fähigkeiten" (Leitbild). Sie legt Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander und duldet weder Diskriminierungen noch Benachteiligungen aufgrund der oben genannten Merkmale. Die Satzung beschreibt Beschwerdewege im Konfliktfall. Sie dient der Prävention und dem Abbau von Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing.
Zuständigkeiten weiterer Organe und Einrichtungen der Hochschule Heilbronn werden durch diese Satzung nicht berührt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule nach § 4 der Grundordnung der Hochschule Heilbronn. Sie findet ferner auch Anwendung bei Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, bei Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört.

§ 2 Leitprinzipien

(1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs übernimmt die Hochschule Heilbronn die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

(2) Benachteiligungen entlang der in § 2 (1) genannten Merkmale, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing sind untersagt. Die Hochschule versteht auch Ansätze solchen Fehlverhaltens als Verstoß gegen die im Leitbild vereinbarten Prinzipien.

(3) Alle Personen nach § 1 sind verpflichtet, zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander beizutragen sowie ein Arbeits- und Studienklima zu schaffen und zu erhalten, das frei von Diskriminierung, Gewalt

und Belästigung ist. Dabei tragen Personen mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben eine besondere Verantwortung. Betroffene werden ermutigt, sich Unterstützung bei Beratungsangeboten zu suchen und ihre Beschwerderechte wahrzunehmen.

§ 3 Pflichten der Hochschule

(1) Die Hochschule Heilbronn verpflichtet sich, die oben genannten Leitprinzipien mit geeigneten Maßnahmen durchzusetzen. Insbesondere wird sie in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen die oben genannten Prinzipien verstoßen.

(2) Die Hochschule Heilbronn trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).

(3) Bis zur Klärung des Sachverhaltes gilt die Unschuldsvermutung. Sollte sich eine Beschwerde nachweislich als unberechtigt erweisen, ist auch dafür Sorge zu tragen, dass dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin keine (weiteren) Nachteile entstehen, bzw. diese in ihrer Rehabilitierung zu unterstützen.

(4) Die Hochschule Heilbronn informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über das Verbot von Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing sowie die Verantwortung jedes und jeder Einzelnen, für die Umsetzung Sorge zu tragen. Sie richtet Anlaufstellen für Betroffene ein und etabliert transparente Beschwerdewege. Sie fördert die Aufmerksamkeit für das Thema durch Maßnahmen zur Aufklärung und Prävention. Personen, die mit der Unterstützung und Beratung von Betroffenen betraut sind, werden für diese Aufgaben geschult.

§ 4 Grundsätze im Umgang mit Beschwerden

(1) Für Personen, die sich im Sinne von § 2 verletzt oder benachteiligt fühlen, bestehen folgende Möglichkeiten.

a) Erstgespräch mit Lotsinnen und Lotsen (siehe § 5 (4))
b) Beratung (siehe § 5)
c) Förmliches Beschwerdeverfahren (siehe §§ 6, 7).

(2) Beratungsgespräche im Sinne dieser Satzung sowie das Beschwerdeverfahren orientieren sich an folgenden Prinzipien:

a) **Vertraulichkeit:** Beratungsgespräche und Beschwerden sind streng vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Gesprächspartner/innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Die unter § 5 (3) genannten Ansprechpersonen sowie die Mitglieder der Beschwerdekommission unterliegen der Schweigepflicht und wahren die Persönlichkeitsrechte

der Verfahrensbeteiligten. Entscheidungen über weitere Verfahrensschritte liegen bei den Betroffenen.

b) **Neutralität und Lösungsorientierung:** Im Zentrum der Beratung steht die Unterstützung der Betroffenen und die gemeinsame Suche nach angemessenen Lösungen. Die Beschwerdekommission hört alle Beteiligten an und behandelt alle Fälle unvoreingenommen, neutral und ergebnisoffen.

c) **Unabhängigkeit:** Alle Ansprechpersonen und Mitglieder der Beschwerdekommission agieren möglichst autonom und unabhängig von ihrer institutionellen Zugehörigkeit. Sollte diese Unabhängigkeit gefährdet sein, geben sie ihr Amt an unbeteiligte Personen ab.

d) **Wertschätzende Kommunikation:** Beschwerdeführende Personen und Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, werden in ihren Anliegen angehört und ernst genommen. In Beschwerdeverfahren und Gesprächen zur Konfliktlösung sind alle Parteien zur respektvollen Kommunikation aufgefordert.

(3) Sollten im Rahmen von Beratungsgesprächen und Beschwerdeverfahren strafrechtlich relevante Vorfälle geschildert werden, weisen Ansprech- und Beratungsstellen im Rahmen ihrer Sachkenntnis auf die Möglichkeit einer Strafanzeige sowie außerhochschulische Unterstützungsangebote hin.

§ 5 Ansprechpersonen und Beratungsstellen

(1) Personen, die Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing erlebt haben, können sich an Ansprechpersonen und Beratungsstellen nach Absatz 4 wenden. Ansprechpersonen und Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten darin, eine Lösung für das Problem zu finden. Im Auftrag der betroffenen Person können sie Initiativen zur einvernehmlichen Lösung eines Konflikts ergreifen.

(2) Die Ansprechpersonen und Beratungsstellen weisen Betroffene auf die Möglichkeit einer förmlichen Beschwerde nach §§ 6, 7 hin und begleiten die Betroffenen auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer solchen Beschwerde.

(3) Zur Abwehr unmittelbarer Gefahr können die Ansprechpersonen und Beratungsstellen Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen initiieren.

(4) Folgende Ansprechpersonen und Beratungsstellen stehen an der HHN zur Verfügung:
   a) Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit
   b) Familienbeauftragte
   c) Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4 (9) LHG
   d) Ansprechpersonen für Antidiskriminierung nach § 4 (10) LHG

e) Ansprechpersonen gegen Mobbing (werden analog zu den Ansprechpersonen nach LHG bestellt)
f) Schwerbehindertenvertretung
g) Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen
h) Personalrat
i) Hochschulseelsorge
j) Psychosoziale Beratungsstelle des Studierendenwerks Heidelberg.

(5) Die Hochschule Heilbronn benennt aus allen Mitgliedergruppen Lotsen und Lotsinnen, die als Erstanlaufstelle fungieren. Sie bieten die Möglichkeit zum Erstgespräch sowie zur Klärung von Zuständigkeiten für den konkreten Fall. Sie begleiten keine Beschwerdeverfahren. Lotsen und Lotsinnen werden für ihre Aufgaben geschult und auf die Grundsätze nach § 4 (2) verpflichtet.

§ 6 Beschwerdestelle (förmliches Verfahren)

(1) Die Hochschule beruft eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG ein. Diese ist darüber hinaus zuständig für Beschwerden, die sich auf § 2 dieser Satzung beziehen. Sie setzt sich zusammen aus:

a) dem Rektor/der Rektorin oder dessen/deren Stellvertreter/in
b) zwei Mitglieder der Senatskommission Gleichstellung und Diversität oder deren Vertreter/innen.

(2) Beschwerden werden über die Beschwerdestelle eingereicht. Zur Durchführung des förmlichen Beschwerdeverfahrens bestellt die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommission, die neben der Beschwerdestelle folgende zusätzliche Mitglieder umfasst:

a) eine/r der Ansprechpersonen/Beauftragten, die für das jeweilige Themenfeld zuständig sind
b) bei Mitarbeitenden: ein Mitglied des Personalrats, das zuvor für diese Aufgabe nominiert wurde
c) bei Studierenden: ein Mitglied der Verfassten Studierendenschaft, das zuvor für diese Aufgabe nominiert wurde
d) bei Professor/innen: ein/e Professor/in der Hochschule Heilbronn
e) je nach Sachlage werden Stellen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, beratend hinzugezogen.

Auf § 4 (2) (c) dieser Satzung wird verwiesen.

§ 7 Ablauf des förmlichen Beschwerdeverfahrens

(1) Personen nach § 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, den Sachverhalt zu ermitteln und zu dokumentieren sowie dem Rektor/der Rektorin eine Handlungsempfehlung zu unterbreiten.

(2) Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung nimmt ein Mitglied der Beschwerdekommission die Beschwerde schriftlich auf. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Die Dokumentation der Beschwerde kann auch von einer Ansprechperson nach § 5 übernommen werden.

(3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse substantiiert beschreiben. Zeugen/Zeuginnen und gegebenenfalls Beweise sollen, soweit vorhanden, genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von einem Mitglied der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Diese Aufgabe kann auch von einer Ansprechperson nach § 5 übernommen werden. Anschließend geht das Verfahren an die in (2) benannte Beschwerdekommission.

(5) Die Beschwerdekommission führt in der Regel ein persönliches Gespräch mit der beschwerdeführenden Person. Der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin erhält zeitnah die Gelegenheit, sich schriftlich und/oder mündlich zu äußern. Auch die beschwerdeführende Person hat ein Recht darauf, persönlich angehört zu werden. Auf Wunsch kann jeweils eine Person ihres Vertrauens an diesen Gesprächen teilnehmen. Alle Gespräche des förmlichen Verfahrens werden protokolliert. Alle Gesprächsbeteiligten erhalten das Protokoll zeitnah mit der Möglichkeit zur zeitnahen Stellungnahme.

(6) Die Beschwerdekommission ermittelt den Sachverhalt und macht Vorschläge zum weiteren Vorgehen, insbesondere Empfehlungen zu Sanktionen nach § 8.

(7) Die Beschwerdekommission dokumentiert den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(8) Der Rektor/die Rektorin entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen.

§ 8 Sanktionen

(1) Gegenüber Beschäftigten der HHN kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- b) mündliche oder schriftliche Belehrung
- c) Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei verbeamteten Hochschulbeschäftigten)
- d) schriftliche Abmahnung (bei angestellten Hochschulbeschäftigten)
- e) fristlose oder fristgerechte Kündigung (bei angestellten Hochschulbeschäftigten)
- f) Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen

g) Hausverbot
h) Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin

(2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 (1) Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der HHN haben, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
a) Mündliche oder schriftliche Belehrung
b) Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
c) Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen
d) Hausverbot
e) Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 62 LHG
f) Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Die Satzung der Hochschule Heilbronn zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing vom 19.01.2017 tritt gleichzeitig außer Kraft.

Heilbronn, den 19. Februar 2020

Prof. Dr.-Ing. Oliver Lenzen
Rektor

Die Satzung wird hiermit, gemäß Bekanntmachungssatzung der Hochschule Heilbronn vom 28. Juni 2017, öffentlich bekannt gemacht.

Heilbronn, 21. Februar 2020

Für das Prorektorat Studium und Lehre

Prof. Dr. Ulrich Brecht