

Amtliche Mitteilung

01.12.2025 | Nr. 176

Inhalt

Satzung zum Schutz vor und Umgang mit
Diskriminierung an der Hochschule für nachhaltige
Entwicklung Eberswalde (Antidiskriminierungssatzung)

Satzung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

(Antidiskriminierungssatzung)

Der Senat der HNEE hat in seiner Sitzung am 26.11.2025 aufgrund von § 3 Absatz 7, § 5 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 70 Absatz 2 Nr. 2 BbgHG folgende Satzung beschlossen:

Präambel

Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) versteht sich als demokratische, weltoffene Hochschule. Sie setzt auf Kooperation und Solidarität, fördert Partizipation, Wertschätzung und Vielfalt.

Die HNEE setzt sich dafür ein, ein sicherer, diskriminierungssensibler und gewaltfreier Lern-, Lehr- und Arbeitsort zu sein. Sie legt Wert auf ein faires, solidarisches, respektvolles und wertschätzendes Miteinander.

Alle Mitglieder und Angehörigen der HNEE sind aufgefordert, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten zu leben.

Diese Satzung soll dazu beitragen, dass Betroffene umfassenden Schutz erhalten.

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie für Gasthörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen und Bewerber*innen.
- (2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Hochschule, wenn eine Person gemäß Absatz 1 beteiligt ist.
- (3) Diese Satzung regelt das Verfahren nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie die arbeitgeberseitigen Maßnahmen und Pflichten gemäß § 12 AGG.

- (4) Diese Satzung bestimmt die Grundsätze zum Schutz von sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Diskriminierung ist jede Benachteiligung oder Herabwürdigung von Personen oder Personengruppen aufgrund einer oder mehrerer der folgenden Merkmale oder Zuschreibungen:
- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
 - ethnische Herkunft, rassistische, antisemitische oder ethnisierende Diskriminierung und Zuschreibungen,
 - sexuelle Identität,
 - Behinderung oder chronischer Krankheit,
 - Religion oder Weltanschauung,
 - Lebensalter,
 - Aussehen,
 - sozialer Herkunft oder sozialer Status,
 - Schwangerschaft, Familienstand oder Reproduktions- und Sorgearbeit.
- (2) Diskriminierung findet sowohl auf individueller bzw. interaktioneller Ebene wie auch auf struktureller und institutioneller Ebene statt. Diskriminierung beruht auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligung führen.
- (3) Die Begriffsbestimmung berücksichtigt, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend durch Zusammenwirken verschiedener Dimensionen mehrdimensionale Diskriminierung erfahren können (Intersektionalität).
- (4) Die Benennung der Formen der Diskriminierung erfolgt in Anlehnung an die Begrifflichkeiten gemäß § 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzt diese. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Beschreibung von Verhaltensweisen und Fällen, die unter diese Satzung fallen.

- a) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von einem oder mehreren gruppenspezifischen Merkmalen gemäß Absatz 1 eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- b) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach, neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen Personen wegen eines oder mehrerer in Absatz 1 genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.
- c) Eine Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem in Absatz 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung durch die anweisende Person.
- d) Als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden alle sexualisierten Verhaltensweisen verstanden, die ungewollt, unerwünscht, unangebracht oder nicht einvernehmlich sind. Darunter fallen anzügliche Bemerkungen und Witze, herabwürdigender Sprachgebrauch, Gesten und nonverbale Kommentare, verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexistischer oder pornografischer Darstellungen, Annäherungsversuche, Aufdringlichkeiten, Berührungen, Körperkontakt, Aufforderungen zu sexuellem Kontakt, Nötigung mit sexuellem Hintergrund sowie Verhaltensweisen und Handlungen, die nach dem Sexualstrafrecht verboten sind.
- e) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Absatz 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- f) Mobbing mit Diskriminierungsbezug ist wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und/oder Ausgrenzen über längere Zeit, das mit einem der unter § 2 Absatz 1 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.
- g) Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen und/oder Belästigen einer bestimmten Person gegen ihren ausdrücklichen Willen.

§ 3 Diskriminierungsverbot

- (1) Die unter § 2 aufgeführten Formen von Diskriminierung sind verboten.
- (2) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn für die Benachteiligung ein sachlicher Grund vorliegt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind. Das gilt insbesondere, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 2 Absatz 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 4 Pflichten und Verhaltensweisen von Hochschulangehörigen

- (1) Alle Hochschulangehörige sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die HNEE ein von Offenheit, Gleichberechtigung, Respekt und Wertschätzung geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist, der sich gegen Diskriminierung und sexualisierte Belästigung und Gewalt positioniert.
- (2) Unbeteiligte Dritte sind, wenn sie Diskriminierung beobachten, dazu aufgerufen, einzuschreiten und den Betroffenen Unterstützung anzubieten.
- (3) Insbesondere die Hochschulleitung, Beschäftigte mit Personalverantwortung und/oder Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen sowie Personen in Wahlämtern der akademischen Selbstverwaltung sind für die Einhaltung dieser Satzung verantwortlich:
 - Sie tragen durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu bei, dass der wertschätzende und diskriminierungssensible Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Hochschulangehörigen respektiert wird.
 - Sie tragen dafür Sorge, dass Abhängigkeitsverhältnisse in Studium, Lehre und Forschung sowie am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.
 - Sie sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, Diskriminierung entgegenzutreten.

§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen

- (1) Die Hochschule ergreift präventive und strukturelle Maßnahmen, um Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt zu verhindern oder zu beseitigen. Diese Maßnahmen werden stetig weiterentwickelt.
- (2) Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:
 - a) die Bekanntgabe dieser Satzung an alle Mitglieder und Angehörige der HNEE, anlässlich von Neueinstellungen, Amtsantritten und Studienbeginnen,
 - b) die dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung der Satzung auf der Website der HNEE,
 - c) die Bereitstellung von Beratungsangeboten sowie eines Meldeformulars auf der Plattform Campus Works,
 - d) regelmäßige Informations- und Fortbildungsangebote für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen zur Sensibilisierung und Förderung einer Auseinandersetzung mit Diskriminierung,
 - e) Bedarfserfassung und empowermentororientierte Angebote für strukturell benachteiligte Personengruppen / von Diskriminierung betroffenen Personen-gruppen,
 - f) Schaffung von Bedingungen, um ein barrierefreies Studieren und Arbeiten zu gewährleisten,
 - g) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten, Konzepten und infrastrukturellen Änderungen,
 - h) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Entwicklung von Studiengängen und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen und
 - i) Verankerung von Antidiskriminierung, Diversity und Inklusion in der Gewinnung von Personal z.B. in Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren.
- (3) Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung richtet folgende strukturelle Maßnahmen zur Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen und der Antidiskriminierungsrichtlinie ein:

HNEE

- a) Ein*e Antidiskriminierungsbeauftragte*r berät hochschulintern zu konstruktiven Ansätzen im Umgang mit Diskriminierung und verfolgt die präventiven Maßnahmen aus Absatz 1. Als Ansprechperson für Antidiskriminierung erarbeitet sie Instrumente für einen strategischen und nachhaltigen Diskriminierungsschutz und fördert die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder. Die beauftragte Person unterstützt, berät und informiert Mitglieder und Angehörige der Hochschule vertraulich bezüglich eigener Handlungsmöglichkeiten und bei der Entscheidung, ob Betroffene eine Beschwerde einreichen wollen.
- b) Das Netzwerk für Chancengleichheit und Vielfalt besteht aus Akteur*innen der Hochschule, die einen Handlungsauftrag in Bezug auf Prävention von und Schutz vor Diskriminierung sowie die Förderung von Chancengleichheit haben. Das Netzwerk trifft sich einmal im Monat. Dies dient der Qualitätssicherung und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen sowie der Kooperation und Professionalisierung bezüglich Beratung und Beschwerde. Der Austausch über Beratungsfälle erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 6 Rechte von Betroffenen

- (1) Betroffene, die sich nach § 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht
 - sich beraten zu lassen (§ 7) und
 - sich zu beschweren (§ 8).
- (2) Betroffene dürfen wegen der Wahrnehmung der Beratungs- und Beschwerde-rechte keine persönlichen und beruflichen oder studienbezogenen Nachteile erfahren. Gleiches gilt für Personen, die Betroffene unterstützen.

§ 7 Beratung

- (1) Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde gibt ihren Hochschulmitgliedern und -angehörigen, die Diskriminierung im Sinne von § 2 erfahren oder beobachtet haben, das Recht, Beratung in Anspruch zu nehmen.
- (2) Beratungsstelle in Diskriminierungsfällen ist die*der Antidiskriminierungsbeauftragte*r gemäß § 5 Absatz 3 a).

HNEE

- (3) Als Erstkontakt stehen den Studierenden außerdem folgende Beratungsstellen zur Verfügung:
- a) Allgemeine Studienberatung,
 - b) Beauftragte*r für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderung,
 - c) Gleichstellungsbeauftragte,
 - d) RADAR – AStA Referat für Antidiskriminierung und Antirassismus.
- (4) Als Erstkontakt stehen allen anderen Statusgruppen außerdem folgende Interessensvertretungen und Beauftragte für Beratung zur Verfügung:
- a) Personalräte,
 - b) Gleichstellungsbeauftragte,
 - c) Beauftragte*r für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderung,
 - d) Schwerbehindertenvertretung,
- (5) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.
- (6) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist es, 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. Die Beratungsstellen kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf.
- (7) Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur die Betroffenen entbinden können. 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) Unterstützung bei der Umsetzung der eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten,
 - b) Verweis an interne und externe Beratungsangebote,
 - c) vermittelnde Gespräche,
 - d) niedrigschwellige Konfliktlösung,
 - e) Empfehlung einer professionellen Mediation durch dritte, neutrale Person.

§ 8 Beschwerde

- (1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, haben das Recht, formal Beschwerde einzureichen. Dies gilt unabhängig von der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten gemäß § 7.
- (2) Im Unterschied zur Beratung gemäß § 7 besteht keine Schweigepflicht, sofern und soweit Informationen auf dem Dienstweg weiterzugeben sind. Die Beschwerde wird vertraulich behandelt.
- (3) Beschwerdestelle in Angelegenheiten des Personals ist die Leitung der Personalabteilung. Sie ist auch Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG. Beschwerdestelle in Angelegenheiten der Studierenden ist die*der studentische Vizepräsident*in. Bei Beschwerden, die Studierende und Mitarbeiter*innen betreffen, bilden die*der studentische Vizepräsident*in und die Leitung der Personalabteilung gemeinsam die Beschwerdestelle.
- (4) Die Beschwerde kann schriftlich erhoben oder mündlich bei der Beschwerdestelle zu Protokoll erklärt werden. Die Beschwerde umfasst insbesondere und soweit vorhanden die nachstehenden Informationen:
 - Ort und Datum des Vorfalls,
 - Beschreibung des Vorfalls,
 - Name Beschwerdegegner*in,
 - Namen weiterer beteiligter Personen,
 - Namen von Zeug*innen,
 - Indizien bzw. Beweise,
 - bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen,
 - bereits informierte Personen oder Beratungsstellen.
- (5) Nach Eingang der Beschwerde beginnt die Beschwerdestelle mit der Sachverhaltsermittlung. Die Beschwerdestelle hört die Beschwerde führende Person zeitnah an und informiert sie über ihre Rechte und den Verfahrensweg. Sie weist auf Unterstützungsmöglichkeiten gemäß § 7 hin.
- (6) Die Beschwerdestelle teilt der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert sie auf, innerhalb eines angemessenen Zeitraums schriftlich Stellung zu nehmen. Auf Grundlage der

Stellungnahme führt die Beschwerdestelle spätestens innerhalb eines Monats ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person.

- (7) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen, befragt Zeug*innen und prüft Beweise, falls solche benannt wurden. Dabei kann sie die beratende Person, bei der die Beschwerde einging, unterstützen, sofern die betroffene Person der Beratungsstelle ihr Einverständnis dazu erteilt hat. Zur sachgerechten Beurteilung kann die Beschwerdestelle auch fachkompetente externe Beratung oder rechtliche Expertise einholen.
- (8) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung erforderlich sind. Dies geschieht nur mit Einverständnis der Beschwerde führenden Person.
- (9) Nach Klärung des Sachverhalts teilt die Beschwerdestelle ggf. dem*der Präsident*in über den*die Kanzler*in das Ergebnis der Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.
- (10) Nachdem das weitere Vorgehen durch den Präsidenten*die Präsidentin bestätigt ist, informiert die Beschwerdestelle die Beschwerde führende Person sowie die beschuldigte Person innerhalb von zehn Werktagen über das Prüfergebnis.
- (11) Der*die Präsident*in bzw. der*die Kanzler*in entscheidet über erforderliche Maßnahmen gemäß § 9 und leitet diese ein.
- (12) Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
- (13) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen, Sachverhalte und Ergebnisse in schriftlicher Form. Die Dokumentationen von Gesprächen werden den betroffenen Personen zur Durchsicht und Bestätigung vorgelegt.
- (14) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Satzung schließt arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen (insbesondere Disziplinarverfahren, Abmahnung, Exmatrikulation) genauso wie strafrechtliche Verfolgung nicht aus. In diesem Fall kann der*die Präsident*in bzw. der*die Kanzler*in das Beschwerdeverfahren aussetzen oder beenden.

§ 9 Maßnahmen

- (1) Bei Diskriminierung gemäß § 2 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zu ergreifen. Dabei werden die Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person(en) berücksichtigt. Die arbeits-, dienst-, beamten- und hochschulrechtlichen Befugnisse der Hochschule werden durch die Regelungen dieser Satzung nicht eingeschränkt.
- (2) Wenn das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens ist, dass kein Verstoß gegen diese Satzung vorliegt, jedoch ein Konflikt, der das Studien- oder Arbeitsverhältnis belastet, kann die Hochschule den Beteiligten ein professionelles Verfahren zur Konfliktlösung (Mediation) anbieten.
- (3) Gegenüber Beschäftigten kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
 - a) regulierendes Gespräch,
 - b) mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung,
 - c) Abmahnung,
 - d) Teilnahme an einer Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
 - e) Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
 - f) Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
 - g) Entzug eines Lehrauftrags,
 - h) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote oder Einrichtungen – Hausverbot (z. B. partiell oder temporär),
 - i) Kündigung,
 - j) Strafanzeige.
- (4) Gegenüber Studierenden kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
 - a) regulierendes Gespräch,
 - b) mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung,
 - c) Ordnungssatzung,
 - d) Androhung der Exmatrikulation,
 - e) Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule – Hausverbot,
 - f) Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester,
 - g) Exmatrikulation,

h) Strafanzeige.

(5) Gegenüber den in § 1 Absatz 2 Genannten kommen folgende Maßnahmen in Betracht

- a) regulierendes Gespräch,
- b) mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- c) Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule – Hausverbot,
- d) Beendigung der Kooperation, des Dienstleistungsverhältnisses oder der Anerkennung als Praxispartner*in,
- e) Strafanzeige.

§ 10 Berichtswesen und Evaluation

- (1) Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Diese werden in anonymisierter Form an die*den Antidiskriminierungsbeauftragte*n weitergeleitet. Sie*Er erhebt Fallzahlen sowie Daten zu Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen.
- (2) Die*Der Antidiskriminierungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem Präsidium und dem Senat über die dokumentierten Beratungs- und Beschwerdefälle. Dies schließt auch Vorfälle ein, die über das Meldeformular übermittelt wurden. Angaben erfolgen grundsätzlich in anonymisierter Form und in datenschutzrechtlich konformer Weise.
- (3) Beschwerdestelle und Beratungsstellen stellen einen regelmäßigen Austausch (mindestens einmal jährlich) sicher. Der Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben.
- (4) Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen bzw. eine Beschwerde eingereicht haben, können zu dem Verfahren Feedback geben.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde in Kraft.