



60/2023

Mitteilungsblatt / Bulletin

3. November 2023

Veröffentlichung der konsolidierten Fassung

Satzung

zu Diversität und zum Schutz vor Diskriminierung
der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
vom 07.02.2023, geändert am 17.10.2023

Publication of the consolidated edition

Charter

on Diversity and Antidiscrimination
of the Berlin School of Economics and Law (HWR Berlin)
from 07.02.2023, amended on 17.10.2023

Editor

Der Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin /
The President of the Berlin School of Economics and Law
Badensche Straße 52 • 10825 Berlin
T +49 (0)30 30877-1393 • F +49 (0)30 30877-1319

Inhalt

Präambel	4
Erster Abschnitt: Grundsätzliches	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Ziel	4
§ 3 Begriffsbestimmungen	5
§ 4 Diskriminierungsverbot	6
§ 5 Pflichten und Verantwortung von Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben	6
Zweiter Abschnitt: Strukturelle Organisation	7
§ 6 Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung	7
§ 7 Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung	8
§ 8 Runder Tisch Diversität und Antidiskriminierung	8
§ 9 Vertrauenspersonen	8
Dritter Abschnitt: Prävention, Beratung und Beschwerden, Maßnahmen	9
§ 10 Prävention: Förderung von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz	9
§ 11 Beratung durch Vertrauenspersonen	9
§ 12 Beschwerdestelle	10
§ 13 Beschwerdeverfahren	10
§ 14 Maßnahmen und Sanktionen	12
Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften	13
§ 15 Vertraulichkeit und Datenschutz	13
§ 16 Berichtswesen und Evaluation	13
§ 17 Inkrafttreten / Außerkrafttreten	13

Contents

Preamble	14
Section One: General provisions	14
§ 1 Scope	14
§ 2 Goal	14
§ 3 Terminology	15
§ 4 Ban on discrimination	16
§ 5 Obligations and responsibilities of persons working in educational, qualification, and management capacities	16
Section Two: Structural organisation	16
§ 6 Representative for Diversity and Antidiscrimination	16
§ 7 Consultation Office for Diversity and Antidiscrimination	17
§ 8 Roundtable on Diversity and Antidiscrimination	18
§ 9 Liaisons	18
Section Three: Prevention, consultation and complaints, measures	18
§ 10 Prevention: Promotion of equal opportunities and antidiscrimination	18
§ 11 Consultation by liaisons	19
§ 12 Complaints Office	20
§ 13 Complaint procedure	20
§ 14 Measures and sanctions	21
Section Four: Final provisions	22
§ 15 Confidentiality and data protection	22
§ 16 Reporting and evaluation	22
§ 17 Commencement / end	22

Satzung zu Diversität und zum Schutz vor Diskriminierung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin vom 07.02.2023, geändert am 17.10.2023

Aufgrund von § 5b Abs. 3 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) i. V. m. § 61 Abs. 2 Nr. 7 BerlHG vom 26.07.2011 (GVBl. S. 378) zuletzt geändert am 13.07.2023 (GVBl. S. 260) hat der Akademische Senat der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) die folgende Satzung erlassen.

Präambel

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) versteht sich als offene, inklusive und diverse Hochschule. Die Menschen, die an ihr arbeiten, studieren, lehren und forschen, sind vielfältig und bringen unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven, Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen ein. Die HWR Berlin möchte diese Vielfalt ausdrücklich und angemessen fördern. Sie nimmt die Vielfalt ihrer Mitglieder und deren Potentiale als Bereicherung wahr und erkennt sie an.

Die HWR Berlin erkennt an, dass es Diskriminierung, insbesondere nach den Diversitätsmerkmalen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Nationalität, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status gibt. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, weitere Diversitätsdimensionen finden sich im Strategiepapier „Unsere Vielfalt leben. Diversitäts-Konzept für die HWR Berlin“. Diskriminierung wird nicht geduldet und unter strikter Wahrung der Rechte und Interessen der Betroffenen Einhalt geboten. Die HWR Berlin ergreift Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung.

Erster Abschnitt: Grundsätzliches

§ 1 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für alle Mitglieder der HWR Berlin gemäß § 43 Absatz 1 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) sowie für an der Hochschule tätige Personen, Stipendiat*innen, Honorarkräfte, Gast- und Nebenhörer*innen, Weiterbildungsteilnehmer*innen und Bewerber*innen, soweit Rechte und Pflichten nicht den Mitgliedern der HWR Berlin vorbehalten sind. Sie gilt für alle Funktionsbereiche der Hochschule. Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten oder gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine Person gemäß Satz 1 beteiligt ist.

§ 2 Ziel

(1) Ziel dieser Satzung ist die Förderung von Vielfalt und der Schutz der Mitglieder der HWR Berlin vor Diskriminierung. Die Satzung legt Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung sowie die Verantwortlichkeiten in Ereignisfällen fest und regelt das Verfahren nach Kenntnisnahme von Diskriminierung.

(2) Diskriminierung wird in der Hochschule und im dienstlichen Umgang nicht geduldet. Alle Mitglieder der HWR Berlin, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verantwortlich, diskriminierendes Verhalten und

Gewaltanwendung zu verhindern oder zu unterbinden. Diskriminierung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sowie im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile oder unter der Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder Personengruppe insbesondere wegen ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, rassistischen oder antisemitischen Zuschreibungen, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, ihres Lebensalters, ihrer Sprache, ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder ihres sozialen Status 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 einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen ist wie eine aktive diskriminierende Handlung zu werten, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes oder mehrerer in Absatz 1 genannter Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem in Absatz 1 genannten Grund oder mehreren der in Absatz 1 genannten Gründe 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.

(4) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass nach dem Empfinden der betroffenen Person die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Dies kann auch unter Nutzung digitaler Medien geschehen.

Dazu können insbesondere gehören:

- Schaffen eines Umfeldes, welches durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägt ist,
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den gesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen wie beispielsweise
- sexualisierter Sprachgebrauch,
- sexuell herabwürdigende nonverbale Kommunikation,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer Darstellungen,
- sexistische Darstellungen, die Menschen auf ihr Geschlecht reduzieren,
- Annäherungsversuche und Aufforderungen, die offensichtlich von einem der Beteiligten unerwünscht sind,
- offensichtlich unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten,
- unerwünschtes Nachstellen (Stalking) und Nötigung mit (auch mittelbarem) sexuellem Hintergrund,
- Aufforderungen zu sexuellen Kontakten, die offensichtlich von einem der Beteiligten unerwünscht sind.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person ist eine Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten veranlasst, das eine andere Person wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.

(6) Die in dieser Satzung 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).

(7) Gerechtfertigte Ungleichbehandlung: Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile strukturell benachteiligter Personen wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).

§ 4 Diskriminierungsverbot

(1) Die in § 3 aufgeführten Formen der Diskriminierung sind verboten. Dies gilt auch, wenn eine Diskriminierung aufgrund einer irrtümlichen Annahme geschieht.

(2) Diskriminierungen nach Absatz 1 können eine Verletzung vertraglicher, dienst-, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

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

§ 5 Pflichten und Verantwortung von Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben

Es ist Aufgabe aller Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben an der HWR Berlin in ihren Arbeitsbereichen

- a) durch ihr Verhalten, Sensibilisierung und ggf. durch geeignete präventive Maßnahmen zur Förderung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander beizutragen.
- b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden.
- c) Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten im Sinne dieser Satzung nachzugehen, Betroffene zu unterstützen bzw. an die Beratungsstellen nach § 11 zu verweisen, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Zweiter Abschnitt: Strukturelle Organisation

§ 6 Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung

- (1) Der Akademische Senat wählt gemäß § 59a Abs. 1 BerlHG die oder den nebenberuflich tätigen zentrale*n Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung aus dem Kreis der Mitglieder der HWR Berlin. Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Akademischen Senats erhält.
- (2) Die Stelle der oder des zentralen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung an der HWR Berlin soll hochschulöffentlich ausgeschrieben werden. Die Amtszeit der oder des zentralen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung der HWR Berlin beträgt zwei Jahre, Wiederwahl ist zulässig.
- (3) Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung ist zur Ausübung ihres oder seines Amtes in angemessenem Umfang von ihren oder seinen sonstigen Dienstaufgaben zu befreien.
- (4) Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung hat das Recht auf notwendige und sachdienliche Information sowie Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien der Hochschule.
- (5) Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung wird von bis zu zwei Personen vertreten. Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung schlägt dem Akademischen Senat ihre oder seinen Stellvertreter*in vor. Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Akademischen Senats erhält.
- (6) Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung hat folgende Aufgaben:
 - a) Wahrnehmung der Aufgaben gemäß §§ 5b Absatz 1 und 2 sowie 59a Absatz 2 BerlHG.
 - b) Beratung und Unterstützung von Personen und Gremien zu Fragen von Diversität und Antidiskriminierung.
 - c) Beschwerdestelle gemäß § 12 dieser Ordnung.
 - d) Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung von präventiven Maßnahmen gemäß § 10.
 - e) Erarbeitung und Vorschlag von Maßnahmen zur Beseitigung entsprechender struktureller Benachteiligungen; dies kann anlassbezogen oder ohne konkreten Anlass erfolgen.
- (7) Die Fachbereichsräte und der Institutsrat der Berlin Professional School sollen dezentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung und deren Stellvertreter*innen aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschule wählen. Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung hat die Möglichkeit, die dezentralen Beauftragten zu Rate zu ziehen. Die zentralen und dezentralen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung sowie die Chancengleichheitskommission arbeiten zusammen. Für die Mitarbeitenden in der Zentralverwaltung ist die oder der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung unmittelbar zuständig.
- (8) Die Kommission für Chancengleichheit hat folgende Aufgaben:
 - a) Stellungnahme vor der Wahl einer oder eines zentralen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung durch den Akademischen Senat.
 - b) Beratung und Unterstützung der oder des zentrale*n Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung bei der Erarbeitung von Maßnahmen, zur Förderung von Vielfalt und zur Vermeidung von Diskriminierung sowie zur Beseitigung entsprechender struktureller Benachteiligungen, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der oder dem Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

- c) Bearbeitung weiterer Aufgaben, die der Akademische Senat ihr überträgt.
- d) Die Kommission erarbeitet Vorschläge zur Vermeidung von Diskriminierungen durch Hochschulmitglieder entsprechend den Benachteiligungstatbeständen (Diskriminierung nach den Diversitätsmerkmalen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Nationalität, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status) sowie zur Beseitigung entsprechender struktureller Benachteiligungen und zur Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder. Die Erarbeitung kann anlassbezogen oder ohne konkreten Anlass erfolgen.

§ 7 Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung

- (1) Die HWR Berlin richtet eine Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung ein und stellt die dafür erforderlichen Personalressourcen zur Verfügung.
- (2) Die Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung hat folgende Aufgaben:
 - a) Geschäftsstelle für die oder den zentrale*n Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung.
 - b) Unterstützung der oder des zentralen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.
 - c) Ansprechperson für von Diskriminierung betroffene Personen. Die parteiliche Beratung der Betroffenen erfolgt weisungsunabhängig.
 - d) Koordinierung des Runden Tisches Diversität und Antidiskriminierung gemäß § 8 dieser Ordnung.

§ 8 Runder Tisch Diversität und Antidiskriminierung

- (1) Die oder der zentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung beruft einen regelmäßig tagenden Runden Tisch „Diversität und Antidiskriminierung“ ein. Der Runde Tisch ist offen für alle und bietet ein Forum für die Kooperation von Personen, Anlaufstellen und Bereichen, die mit Fragen von Diversität und Antidiskriminierung, innerhalb und außerhalb der HWR Berlin, befasst sind. Diese können insbesondere sein: Interessenvertretungen strukturell benachteiligter Personengruppen, Beauftragte, die Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung, die Vertrauenspersonen, Vertreter*innen einschlägiger Hochschulgremien, einschlägige Funktionsträger*innen der Hochschule.
- (2) Der Runde Tisch dient dem Austausch, der Vernetzung, der Evaluation und der Weiterentwicklung von Maßnahmen gemäß § 10. Der Runde Tisch trifft sich mindestens zweimal jährlich.

§ 9 Vertrauenspersonen

- (1) Zur Beratung und Unterstützung von Mitgliedern der HWR Berlin sowie von Personen im Sinne von § 1, die sich im Sinne von § 4 betroffen fühlen, benennt die oder der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung geschulte Vertrauenspersonen. Die oder der Beauftragte achtet darauf, dass Vertrauenspersonen aus allen Statusgruppen und Funktionsbereichen der Hochschule benannt werden. Darüber hinaus können Betroffene auch das für Diversität und Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Hochschulleitung sowie alle Personen mit Leitungs- und Führungsfunktionen an der HWR Berlin ansprechen.

(2) Die Vertrauenspersonen erfüllen die Aufgaben gemäß § 11. Sie werden geschult und dabei unterstützt, sich untereinander zu vernetzen.

Dritter Abschnitt: Prävention, Beratung und Beschwerden, Maßnahmen

§ 10 Prävention: Förderung von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz

(1) Zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Förderung von Diversität sowie zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung ergreift die HWR Berlin präventive Maßnahmen. Sie fördert eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt, stellt Informations- und Beratungsangebote bereit und sensibilisiert die Mitglieder der HWR Berlin im Handlungsfeld Diversität und Diskriminierungsschutz.

(2) Folgende präventive Maßnahmen ergreift die HWR Berlin:

a) Schulung und Information

Die HWR Berlin schult und informiert ihre Mitglieder über den Inhalt dieser Satzung und die Themen Diversität und Diskriminierungsschutz allgemein oder im Speziellen (beispielsweise zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung). Die Schulungsangebote können für alle Statusgruppen oder gesondert nach verschiedenen Funktionen in der Hochschule gemacht werden. Insbesondere sollen Angebote zur diversitätsgerechten Gestaltung der Lehre und zielgruppenspezifische Angebote für Studierende gemacht werden. Die HWR Berlin stellt allen Mitgliedern Informationen zum Umgang mit Diversität und Diskriminierung zur Verfügung, insbesondere anlässlich von Einstellungen, Amtsantritten oder Studienbeginn.

b) Beratung und Unterstützung

Die HWR Berlin stellt allen Mitgliedern angemessene inklusive Beratungs-, Förder-, Selbstbestimmungs- und Unterstützungsangebote bereit. Sie ermutigt betroffene Personen über Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und Unterstützung anzunehmen. Sie unterstützt die Tätigkeit der Vertrauenspersonen nach § 9 in geeigneter Weise und macht die Angebote, insbesondere die Möglichkeit, Vertrauenspersonen in Anspruch zu nehmen, in der Hochschule bekannt. Die HWR Berlin berücksichtigt Diversitätsaspekte und Diversitätsperspektiven sowie Diskriminierungsrisiken besonders auch im Rahmen der Studienberatung.

c) Kultur der Vielfalt

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zu Diversität und Diskriminierungsschutz fördert die HWR Berlin das Diversitätsbewusstsein ihrer Mitglieder. Bei der Studiengangsentwicklung, in der Forschung und bei der Personalgewinnung (insbesondere auch bei Berufungsverfahren) berücksichtigt die HWR Berlin Diversitätsaspekte. Sie wirkt darauf hin, dass von an der Hochschule tätigen Personen, die keine Hochschulmitglieder sind, keine Diskriminierungen ausgehen.

§ 11 Beratung durch Vertrauenspersonen

(1) Die Vertrauenspersonen gemäß § 9 stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, um von Diskriminierung Betroffenen einen Überblick über Handlungsmöglichkeiten und die Regelungen in dieser Ordnung zu geben und sie im weiteren Verfahren zu begleiten.

(2) Die Vertrauenspersonen bieten Information und Unterstützung an. Sie leisten eine vertrauliche und – auf Wunsch – anonyme Erstberatung und verweisen ggf. auf andere Beratungsstellen. Sie zeigen Schutz- und

Handlungsmöglichkeiten im Sinne der betroffenen Person auf. Sie informieren über das förmliche Beschwerdeverfahren (vgl. § 13) und unterstützen bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Bei Bedarf informieren sie über weitere interne oder externe Beratungs- und Unterstützungsangebote. Sie stimmen das weitere Vorgehen mit der betroffenen Person ab und können sie ggf. zu weiteren Beratungsgesprächen und im Beschwerdeprozess begleiten. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden können. Bei schwerwiegenden Verstößen fordern sie zuständige Funktionsträger*innen auf, sofortige Schutzmaßnahmen einzuleiten.

(3) Die Wünsche der betroffenen Person sind grundsätzlich zu berücksichtigen, soweit nicht rechtliche Erfordernisse dem entgegenstehen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Zeug*innen und Unterstützer*innen der betroffenen Person. Die betroffene Person hat das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen.

(4) Die Vertrauenspersonen können im Einverständnis mit der betroffenen Person eine niederschwellige Konfliktlösung anstreben und auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn, dies erscheint infolge des Einzelfalls (z.B. aufgrund der Schwere des Vorwurfs) nicht angebracht.

(5) Das Recht der betroffenen Person, Diskriminierung ohne Beteiligung hochschulinterner Anlaufstellen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt. Darüber hinaus steht es allen Beteiligten frei, jederzeit weitere interne oder externe Beratungsangebote wie die Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Beschwerdestelle

(1) Beschwerdestelle im Sinne dieser Satzung ist die oder der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung. Sie oder er ist auch Beschwerdestelle gemäß § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

(2) Jede Person gemäß § 1 dieser Satzung, die sich im Sinne von § 4 betroffen fühlt, hat das Recht, sich zu beschweren.

(3) Es ist sicherzustellen, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Zeug*innen und Unterstützer*innen der betroffenen Person.

§ 13 Beschwerdeverfahren

(1) Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. Die Beschwerde ist schriftlich oder textlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Die Erhebung einer Beschwerde ist nicht an Fristen gebunden, es sei denn, dass gesetzliche Fristen bestehen. In der Beschwerde sind die als diskriminierend empfundenen Ereignisse sachlich zu beschreiben. Zeug*innen und mögliche Beweismittel sollen, soweit vorhanden, genannt werden. In der Beschwerde soll auch mitgeteilt werden, welche Stellen schon informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden. Die Beschwerde soll auch die Information enthalten, von welcher Person oder welchem Umstand aus Sicht der beschwerdeführenden Person die Diskriminierung ausgeht.

- (2) Eine Beschwerde kann ausnahmsweise auch anonym erfolgen. Die HWR Berlin stellt hierfür eine geeignete, barrierefreie technische Möglichkeit zur Verfügung. Wird die Beschwerde anonym eingelegt, verzichtet die beschwerdeführende Person auf das Ergebnismitteilungsrecht gemäß § 13 Abs. 6 und die nach § 13 Abs. 3, 4, 5, 7, 10 und 11 vorgesehenen Verfahrensschritte können nur eingeschränkt umgesetzt werden.
- (3) Nach Eingang der Beschwerde beginnt die Beschwerdestelle mit der Sachverhaltsermittlung. Die Beschwerdestelle hört die beschwerdeführende Person zeitnah an und klärt sie über ihre Rechte und das weitere Verfahren auf. Die Beschwerdestelle weist auf Unterstützungsangebote gemäß § 11 hin.
- (4) Wenn die Diskriminierung von einer Person ausgeht, teilt die Beschwerdestelle dieser Person den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert sie auf, sich innerhalb einer angemessenen Frist zu der Beschwerde schriftlich zu äußern (höchstens vier Wochen). Auf Grundlage der Stellungnahme soll die Beschwerdestelle innerhalb von vier Wochen ein persönliches Gespräch mit der entsprechenden Person führen.
- (5) Die Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen, hört Zeug*innen an und prüft ggf. Beweise. Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den betroffenen Bereichen einbeziehen. Das gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung erforderlich sind. Zur sachgerechten Beurteilung kann die Beschwerdestelle fachkompetente Beratung einholen. Die Beschwerdestelle kann rechtliche Expertise hinzuziehen.
- (6) Nach Prüfung des Sachverhalts teilt die Beschwerdestelle dem für Diversität und Antidiskriminierung zuständigen Präsidiumsmitglied das Prüfergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Das Präsidiumsmitglied entscheidet über das weitere Vorgehen. Wurde über das weitere Vorgehen entschieden, soll die Beschwerdestelle beide Parteien innerhalb von vier Wochen über das Prüfergebnis informieren.
- (7) Die Ablehnung einer Beschwerde erfordert eine Begründung gegenüber der beschwerdeführenden Person. Falls kein Vorstoß gegen diese Satzung vorliegt, aber ein Konflikt fortbesteht, können Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet werden. Das für Diversität und Antidiskriminierung zuständige Präsidiumsmitglied leitet ggf. Maßnahmen zur Rehabilitierung der zu Unrecht beschuldigten Person ein. Die zu Unrecht beschuldigte Person ist über die geplanten Maßnahmen zu informieren und hat das Recht, diesen zu widersprechen. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.
- (8) Falls ein Verstoß gegen diese Satzung ermittelt wurde, soll das für Diversität und Antidiskriminierung zuständige Präsidiumsmitglied innerhalb von vier Wochen nach Unterrichtung über erforderliche Maßnahmen und ggf. Sanktionen gemäß § 14 entscheiden und diese einleiten.
- (9) Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
- (10) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und Sachverhalte in schriftlicher oder textlicher Form. Die Dokumentationen von Gesprächen werden den betroffenen Personen zur Durchsicht und Bestätigung vorgelegt.
- (11) Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Hochschulleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist.

§ 14 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Vorfällen von Diskriminierung und Gewalt gemäß § 3 ergreift die HWR Berlin auf der Grundlage des Prüfergebnisses die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen. Die jeweiligen betroffenen Stellen sind dabei einzubeziehen.

(2) Je nach Ausprägung und Schwere des Einzelfalles können von den zuständigen hochschulinternen Stellen unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person unter Beteiligung einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person oder
- persönliches Gespräch einer oder eines mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten oder mit Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung und Gewalt. Parallel dazu sind geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

(3) Führen die Gespräche nach Absatz 2 nicht zum Erfolg oder erscheinen diese aufgrund der Schwere des Ereignisses als nicht geeignet oder geboten, können im Einzelfall insbesondere folgende weitergehenden Maßnahmen ergriffen werden:

1. Gegenüber Beschäftigten
 - a) mündliche und/oder schriftliche Belehrung/Ermahnung; schriftliche Abmahnung,
 - b) Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
 - c) verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
 - d) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
 - e) Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb der Hochschule,
 - f) (ggf. befristetes) Hausverbot,
 - g) ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
 - h) Strafanzeige.
2. Gegenüber Lehrbeauftragten
 - a) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) hochschulinterner Angebote und Einrichtungen,
 - b) (ggf. befristetes) Hausverbot,
 - c) Entzug eines Lehrauftrages,
 - d) Strafanzeige.
3. Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Genannten, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der HWR Berlin stehen
 - a) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung,
 - b) Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule,
 - c) (ggf. befristetes) Hausverbot,
 - d) Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen (Lehr-) Veranstaltungen bis zu einem Semester,
 - e) Strafanzeige.

Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 15 Vertraulichkeit und Datenschutz

Für alle an einem Vorgang beteiligten Personen gilt es, sofern verfahrensrechtlich möglich, Vertraulichkeit zu wahren. Der Kreis der über den Vorgang informierten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und sicher zu verwahren. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt nur in Absprache mit der betroffenen Person und nur in dem zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen Umfang und Zeitraum.

§ 16 Berichtswesen und Evaluation

(1) Auf Grundlage dieser Satzung werden weiterführende Konzepte und Maßnahmen durch die oder den zentrale*n Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung in Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch Diversität und Antidiskriminierung entwickelt.

(2) Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Dazu werden in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen Fallzahlen und Diskriminierungskategorien durch die Beratungs- und Beschwerdestellen erhoben. Die Daten werden einmal jährlich von der Beschwerdestelle abgefragt. Die Beschwerdestelle berichtet der Hochschulleitung einmal jährlich über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

(3) Der regelmäßige Austausch der Beratungsstellen, Beschwerdestelle, Beauftragten und Interessenvertretungen (mindestens zweimal jährlich) im Runden Tisch Diversität und Antidiskriminierung dient der Evaluation und Weiterentwicklung der Satzung und der Maßnahmen.

(4) Drei Jahre nach Inkrafttreten findet eine Evaluierung dieser Satzung statt. Der Evaluationsbericht wird dem Akademischen Senat vorgelegt. Die Satzung wird nach Bedarf angepasst.

§ 17 Inkrafttreten / Außerkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt / Bulletin der HWR Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 31.01.2017 außer Kraft.

Charter on Diversity and Antidiscrimination of the Berlin School of Economics and Law (HWR Berlin) from 07.02.2023, amended on 17.10.2023¹

In accordance with § 5b section 3 of the *Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)* in the version from 26.07.2011 (*GVBl.* p. 378), last revised on 13.07.2023 (*GVBl.* p. 260), the Academic Senate of the *Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin)* has issued the following charter.

Preamble

The *Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin)* is an open, inclusive, and diverse institution of higher education. The people who work, study, teach, and research here come from a wide range of backgrounds, with equally diverse experiences, perspectives, skills, talents, and areas of expertise. The *HWR Berlin* wishes to expressly and appropriately promote this diversity, and acknowledges the diversity of its members and their potential as a source of enrichment.

The *HWR Berlin* acknowledges the existence of discrimination, in particular due to sex, ethnic background, nationality, racist and antisemitic attributions, religion and worldview, disability, chronic illness, age, language, sexual and gender identity, and social status. This list is non-exhaustive, and further aspects of diversity can be found in the strategy paper "How to embrace our diversity. Diversity concept for *HWR Berlin*". Discrimination is not tolerated, and is prohibited under strict adherence to the rights and interests of the persons affected. The *HWR Berlin* takes measures to promote diversity and prevent discrimination.

Section One: General provisions

§ 1 Scope

This charter applies to all members of the *HWR Berlin* pursuant to § 43 section 1 of *Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)*, as well as to all persons, fellows, honorary staff, guests, extramural visitors, persons involved in advanced training, and applicants, pending the rights and obligations of the members of the *HWR Berlin*. It applies to all areas of activity at the school. Furthermore, it applies to discrimination by or against third parties on school premises if at least one person as per sentence 1 is involved.

§ 2 Goal

(1) This charter seeks to promote diversity and protect members of the *HWR Berlin* against discrimination. The charter defines measures for promoting diversity and eliminating discrimination, as well as the responsibilities in case of an incident, and regulates the procedure to be followed after a case of discrimination has been reported or determined.

(2) Discrimination at the school and in the course of work is not tolerated. All members of the *HWR Berlin*, in particular those serving in an educational, qualification, and management capacity, are obligated on

¹ The English translation is for information purposes only. The German version is the original and constitutes the sole legally-binding version of this text.

the basis of their duty of care to prevent or suppress discriminatory behaviour and use of force in their areas of work. Discrimination in the context of exploitation of dependent relationships at the place of education or work, in the course of study programmes with the threat of personal or professional detriments, or with the promise of advantages is particularly severe.

§ 3 Terminology

(1) Direct discrimination is when an individual or group of individuals experiences, has experienced, or would experience less favourable treatment than somebody in a similar situation, in particular on the basis of their sex, ethnic background, racist or antisemitic attributions, religion or worldview, disability, chronic illness, age, language, sexual or gender identity, or social status. Direct discrimination due to sex includes unfavourable treatment of a woman due to pregnancy or motherhood. The suppression of antidiscriminatory measures and actions is equivalent to active discrimination, provided there is an obligation for action to be taken.

(2) Indirect discrimination is when persons are able to otherwise discriminate against other persons for one or more of the reasons listed in section 1 on the basis of seemingly neutral regulations, criteria, or procedures, unless these regulations, criteria, or procedures are objectively justified by a legally permissible objective, and the resources for achieving this goal are appropriate and necessary.

(3) Harassment is a form of discrimination in which unwanted behaviour relating to one or more of the aspects listed in section 1 seeks to or results in the dignity of the affected person being harmed, in particular if such behaviour creates an environment shaped by intimidation, antagonization, humiliation, degradation, or insults.

(4) Sexualised discrimination, harassment, and violence is any sex-based behaviour expressed in verbal, nonverbal, or physical form, resulting in the affected person feeling as though their dignity has been violated. Such discrimination can also be done via digital media.

In particular, this can include:

- creating an environment shaped by intimidation, antagonization, degradation, humiliation, insults, or disturbances,
- sexual actions and behaviours that are punishable by law,
- other sexualised actions and behaviours, such as
- sexualised language,
- sexually derogatory or nonverbal communication,
- verbal, visual, or electronic presentation of pornographic material,
- sexist depictions that reduce individuals to their sex,
- advances or demands that are clearly unwanted by one of the parties involved,
- clearly unwanted physical contact and intrusion,
- unwanted stalking and duress of a (direct or indirect) sexual nature,
- demands for sexual contact that are clearly unwanted by one of the parties involved.

(5) Instruction to discriminate against somebody is itself discrimination. This is the case if someone induces an individual to engage in behaviour that does or can discriminate against another individual for one or more of the aspects listed in section 1.

(6) The definition of discrimination in this charter also acknowledges that people have a variety of affiliations and attributions (intersectionality), and can thus be affected by the specific overlapping of various types of discrimination (multiple discrimination).

(7) Justified unequal treatment: Unequal treatment is justified if it is based on a sufficiently objective reason. Unequal treatment is also justified if suitable and appropriate measures are intended to prevent or compensate for any disadvantages faced by structurally disadvantaged persons due to one or more of the aspects specified in section 1 (positive measures).

§ 4 Ban on discrimination

(1) The types of discrimination listed in § 3 are prohibited. This also applies in the event of discrimination stemming from erroneous assumptions.

(2) Discrimination as defined in section 1 can constitute a violation of contractual, labour, civil service, and higher education-related obligations.

(3) The categorisation of an action or behaviour as discrimination is in particular based on the effect thereof, not the underlying motive that resulted in this effect.

§ 5 Obligations and responsibilities of persons working in educational, qualification, and management capacities

All persons working in educational, qualification, and management capacities at the *HWR Berlin* are responsible, within their own work areas, for

- a) contributing to respect-based, non-discriminatory interpersonal conduct through their actions, sensibilisation, and – if applicable – suitable preventive measures.
- b) ensuring that dependent relationships in an academic context, and at the place of learning and employment, are not exploited.
- c) following up on tips about discriminatory behaviour as defined by this charter, supporting affected persons and referring them to the Consultation Offices (§ 11), searching for possible solutions, and taking any necessary protective measures.

Section Two: Structural organisation

§ 6 Representative for Diversity and Antidiscrimination

(1) The Academic Senate appoints the avocational Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*) from among the members of the *HWR Berlin*, in accordance with § 59a section 1 *BerlHG*. The individual with the most votes from the present members of the Academic Senate is appointed.

(2) The position of the central Representative for Diversity and Antidiscrimination at the *HWR Berlin* shall be publicly advertised in *HWR Berlin*. The tenure of this position is two years. Re-election is possible.

(3) The central Representative for Diversity and Antidiscrimination shall be exempt to a reasonable degree from their other duties so that they may carry out their duties in this position.

(4) The central Representative for Diversity and Antidiscrimination has the right to obtain necessary and pertinent information, and has a right to participate, petition, and speak in all school committees.

- (5) The central Representative recommends their representative to the Academic Senate. Whoever receives the majority of votes from the present members of the Academic Senate is appointed.
- (6) The central Representative for Diversity and Antidiscrimination has the following duties:
- a) Carrying out their tasks as per §§ 5b sections 1 and 2, and 59a section 2 *BerLHG*.
 - b) Advising and assisting persons and bodies on matters of diversity and antidiscrimination.
 - c) Complaints Office (*Beschwerdestelle*) as per § 12 of this charter.
 - d) Conceiving, implementing, and further developing preventive measures as per § 10.
 - e) Devising and proposing measures for resolving structural disadvantages (this can be due or not due to specific occasions or events).
- (7) The Department Councils and Institute Council of the *Berlin Professional School* shall appoint decentralised Representatives for Diversity and Antidiscrimination (*dezentrale Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung*), as well as their representatives, from among the members of the school. The central Representative for Diversity and Antidiscrimination has the opportunity to consult the decentralised Representatives. The central and decentralised Representatives for Diversity and Antidiscrimination work together with the Equal Opportunities Commission (*Chancengleichheitskommission*). The central Representative for Diversity and Anti-discrimination is directly responsible for the employees in the central administration.
- (8) The Equal Opportunities Commission has the following duties:
- a) Issuing a statement before the appointment of a central Representative for Diversity and Antidiscrimination by the Academic Senate.
 - b) Advising or assisting the central Representative for Diversity and Antidiscrimination in the devising of measures, promoting diversity and preventing discrimination, resolving structural discrimination, the Representative for Women's Affairs and Gender Equality (*Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*), and the Representative for Students with Disabilities and Chronic Illnesses (*Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen*).
 - c) Performing additional tasks assigned by the Academic Senate.
 - d) The Commission devises suggestions for preventing discrimination by school members based on instances of discrimination (discrimination based on the diversity characteristics of sex, ethnic background and nationality, racist and antisemitic attribution, religion and worldview, disability, chronic illness, age, language, sexual and gender identity, and social status), as well as for resolving structural discrimination and ensuring equal opportunities among all school members. This can be due or not due to specific events or occurrences.

§ 7 Consultation Office for Diversity and Antidiscrimination

- (1) The *HWR Berlin* has established a Consultation Office for Diversity and Antidiscrimination (*Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung*), and provides the necessary personnel for this purpose.
- (2) The Consultation Office for Diversity and Antidiscrimination has the following duties:
- a) Office for the central Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*).
 - b) Assisting the central Representative for Diversity and Antidiscrimination in performing their duties.
 - c) Contact for persons affected by discrimination. Partisan consultation for persons affected by discrimination is provided independent of instruction.

- d) Coordination of the Roundtable on Diversity and Antidiscrimination (*Runder Tisch Diversität und Antidiskriminierung*) pursuant to § 8 of this charter.

§ 8 Roundtable on Diversity and Antidiscrimination

(1) The central Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*) convenes a regular Roundtable on Diversity and Antidiscrimination (*Runder Tisch Diversität und Antidiskriminierung*). The Roundtable is open to all and provides a forum for persons, points of contact, and departments who work on matters of diversity and discrimination within and outside of the *HWR Berlin* to cooperate. In particular, these may be interest groups of systematically disadvantaged groups, representatives, the Consultation Office for Diversity and Antidiscrimination (*Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung*), liaisons (*Vertrauenspersonen*), representatives of pertinent school bodies, and pertinent functionaries at the school.

(2) The Roundtable serves to foster communication, networking, and the evaluation and further development of measures as per § 10. The Roundtable convenes twice annually.

§ 9 Liaisons

(1) The Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*) appoints trained liaisons (*Vertrauenspersonen*) to advise and assist members of the *HWR Berlin* as well as persons (§ 1) who feel affected (§ 4). The Representative ensures that liaisons are appointed from among all status groups and work areas at the school. Furthermore, affected persons can also contact the University Board member in charge of matters of diversity and antidiscrimination as well as all persons working in management capacities at the *HWR Berlin*.

(2) The liaisons perform their duties in accordance with § 11. They are trained and assisted in networking with one another.

Section Three: Prevention, consultation and complaints, measures

§ 10 Prevention: Promotion of equal opportunities and antidiscrimination

(1) The *HWR Berlin* takes preventive measures to ensure equal opportunities and to promote diversity, as well as to prevent and eliminate discrimination. It promotes a culture of appreciation for diversity, provides informational and consultation services, and instructs members of the *HWR Berlin* in matters of diversity and antidiscrimination.

(2) The *HWR Berlin* takes the following preventive measures:

a) Training and information

The *HWR Berlin* trains and informs its members of the contents of this charter and the topics of diversity and antidiscrimination in general or in particular (such as to prevent sexual discrimination). The training services can concern all status groups or be categorised among various functions at the school. In particular, services for diversity-appropriate instruction and target group-specific services for students can be offered. The *HWR Berlin* provides all members

with information on addressing diversity and discrimination, in particular during orientation, inaugurations, and the beginning of study programmes.

b) Consultation and assistance

The *HWR Berlin* provides all members with appropriate, inclusive consultation, promotion, empowerment, and assistance services. It encourages affected persons to report instances of discrimination and violence, to seek consultation, and to accept assistance. It provides appropriate support to liaisons (§ 9 Vertrauenspersonen) and raises awareness of these services – in particular support from liaisons – in the school. The *HWR Berlin* considers aspects and perspectives of diversity as well as the risks of discrimination, especially in student counselling.

c) Culture of diversity

Public relations work and events on diversity and antidiscrimination allow the *HWR Berlin* to raise awareness of diversity among its members. The *HWR Berlin* considers aspects of diversity in the creation of its study programmes, in its research, and in its recruiting (in particular appointment procedures). It works to ensure that persons who work at the school but are not school members do not engage in discrimination.

§ 11 Consultation by liaisons

(1) The liaisons (§ 9 Vertrauenspersonen) serve as contacts in order to provide persons affected by discrimination with an overview of possible actions and regulations in this charter, and to assist them throughout the process.

(2) The liaisons provide information and assistance. They conduct a confidential and – on request – anonymous initial consultation, and refer to any other contacts for consultation. They direct the affected person to means of protection and action. The liaisons provide information on the formal complaint process (§ 13) and provide assistance on deciding whether to lodge a complaint. If necessary, they provide information on further internal or external consultation and assistance services. They arrange the next steps with the affected person and may accompany them to any further consultations and throughout the complaint process. Consultants are bound to confidentiality, and only the affected person can relieve them of this obligation. In particularly severe cases, they implore the responsible functionaries to implement immediate protective measures.

(3) The wishes of the affected person must be considered, pending any legal requirements. It must be ensured that the measures being taken do not result in any personal, professional, or academic disadvantages for the affected person. This applies likewise to witnesses and supporters of the affected person. The affected person has the right to be accompanied by a person they trust.

(4) If agreed with the affected person, the liaison can strive for low-threshold conflict resolution and amicable agreement between the parties, unless this seems inappropriate in light of the respective circumstances (e.g., due to the severity of the accusation).

(5) The right of the affected person to defend themselves against discrimination without the involvement of internal school contacts, or together with liaisons, remains unaffected. All parties involved are also permitted to utilise additional internal or external consultation services, such as the Ombudsman of the State Office for Equal Treatment – against Discrimination (*Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung*).

§ 12 Complaints Office

- (1) The Complaints Office (*Beschwerdestelle*) as defined by this charter is the Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*). The Representative is also the Complaints Office in accordance with § 13 section 1 of the *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*.
- (2) Each person defined in § 1 of this charter who feels affected (§ 4) has the right to lodge a complaint.
- (3) It must be ensured that the affected person does not face any personal, professional, or academic disadvantages as a result of exercising their right to lodge a complaint. This applies likewise to witnesses and supporters of the affected person.

§ 13 Complaint procedure

- (1) The complaint procedure commences with the receipt of a complaint by the Complaints Office (*Beschwerdestelle*). The complaint must be recorded in writing or text, or declared verbally and transcribed. There is no deadline for the obtaining of a complaint, except in the event of legally stipulated statutes of limitations. The events perceived as discriminatory must be objectively described in the complaint. Witnesses and potential evidence, if available, must also be listed. The complaint shall also contain information on which person or which circumstance the complainant deems to have perpetrated the discrimination.
- (2) A complaint can also be lodged exceptionally anonymously. The *HWR Berlin* provides a suitable, accessible, technical resource to do so. If the complaint is lodged anonymously, the complainant abstains from the right to be notified of the results of the investigation as per § 13 section 6, and the steps listed in § 13 sections 3, 4, 5, 7, 10, and 11 can only be implemented with limitations.
- (3) After receipt of the complaint, the Complaints Office begins investigating the incident. The Complaints Office will promptly speak with the complainant and explain the complainant's rights and the next steps to them. The Complaints Office will refer to assistance services as per § 11.
- (4) If the discrimination was perpetrated by an individual, the Complaints Office will notify this individual of the pertinent contents of the complaint and ask that they issue a written statement on the complaint within a reasonable period of time (no longer than four weeks). The Complaints Office will then speak with the respective individual in person within four weeks on the basis of the statement.
- (5) The Complaints Office will summarise the circumstances, speak with witnesses, and examine any available evidence. The Complaints Office will involve responsible parties from the respective areas or departments. In particular, this applies if immediate measures for eliminating discrimination are required. The Complaints Office can obtain expert consultation in order to objectively assess the complaint. The Complaints Office can involve legal experts in the matter.
- (6) After evaluation of the matter, the Complaints Office will notify the Executive Board member responsible for diversity and antidiscrimination of the results of the investigation and suggest how to proceed. The Executive Board member will decide on the next steps. Was a decision made on how to proceed, the Complaints Office shall notify both parties of the results of the investigation within four weeks.
- (7) Rejection of a complaint requires justification to the complainant. If there is no violation of this charter, but there remains disagreement, conflict resolution measures can be taken. The Executive Board member responsible for diversity and antidiscrimination will implement any measures to resolve the

injustice committed against the wrongfully accused person. The wrongfully accused person shall be notified of the planned measures and has the right to object to them. It must be ensured that the accused party does not face any additional disadvantages.

(8) If a violation of this charter has been determined, the Executive Board member responsible for diversity and antidiscrimination shall decide on necessary measures and any sanctions (§ 14) and implement these within four weeks upon becoming aware of the circumstances.

(9) All involved parties have the right to include a liaison in these discussions.

(10) The Complaints Office documents all interviews and facts in written or text format. The documented conversations will be presented to the respective persons for review and confirmation.

(11) The complainant can always revoke the complaint or request a suspension of the proceedings, provided the school administration is not obligated to act.

§ 14 Measures and sanctions

(1) In cases of discrimination and violence (§ 3), the *HWR Berlin* shall take suitable, necessary, and appropriate measures based on the results of the investigation of the respective incident. The offices and parties concerned by the incident are to be included.

(2) Depending on the nature and severity of the incident, the school's responsible internal offices may take the following measures, among others:

- personal meeting between the affected person, in the presence of a liaison, and the accused, or
- personal meeting between a Human Resources employee or persons working in educational, qualification, or management capacities, with the accused, with reference to the ban on discrimination and violence. Suitable measures must be taken in parallel to protect the affected person.

(3) If the meetings as per section 2 are unsuccessful or do not appear suitable or feasible in light of the severity of the incident, the following additional measures may be taken:

1. For school staff
 - a) verbal and/or written admonition; written warning,
 - b) commencement of disciplinary proceedings,
 - c) mandatory participation in antidiscrimination training,
 - d) ban from using (certain) internal school services and facilities,
 - e) relocation to another position or location within the school,
 - f) (possibly temporary) ban from the premises,
 - g) termination with or without notice,
 - h) criminal complaint.
2. For lecturers
 - a) ban from using (certain) internal school services and facilities,
 - b) (possibly temporary) ban from the premises,
 - c) revocation of the lectureship,
 - d) criminal complaint.

3. For students and all persons named in § 1 who have no employment relationship with the *HWR Berlin*
 - a) verbal/written admonition,
 - b) ban from using school facilities,
 - c) (possibly temporary) ban from the premises,
 - d) exclusion from participation in individual (lecturing) events for up to one semester,
 - e) criminal complaint.

Section Four: Final provisions

§ 15 Confidentiality and data protection

To the extent legally permissible, all persons involved in proceedings are bound to confidentiality. The group of persons notified of the proceedings must be kept as limited as possible. Personal information must be treated as confidential and must be stored securely. Personal information can only be disclosed to third parties with the data subject's consent, and only to the necessary scope and for the necessary time period.

§ 16 Reporting and evaluation

- (1) Further concepts and measures will be developed by the central Representative for Diversity and Antidiscrimination (*Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung*) in coordination with the Roundtable on Diversity and Antidiscrimination (*Runder Tisch Diversität und Antidiskriminierung*) on the basis of this charter.
- (2) Cases of consultation and complaints will be documented by the consultation offices and the Complaints Office (*Beschwerdestelle*). These offices will record case numbers and types of discrimination in an anonymised format and in accordance with all data protection regulations. The Complaints Office will retrieve these data once per year, and will notify the University Board of the fulfilment of its duties once per year.
- (3) Regular communication between the consultation Offices, Complaints Office, representatives, and interest groups (at least twice per year) at the Roundtable on Diversity and Antidiscrimination serves to evaluate and further develop the charter and the measures.
- (4) This charter will be evaluated three years after coming into effect. The evaluation report will be submitted to the Academic Senate, and the charter will be amended as necessary.

§ 17 Commencement / end

This charter takes effect on the day after their publication in the *Mitteilungsblatt / Bulletin der HWR Berlin*. At the same time, the *Richtlinie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 31.01.2017* is no longer in effect.