

**Ordnung zum
DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ
an der Hochschule Magdeburg-Stendal
vom 25.10.2022**

Auf der Grundlage der §§ 3 Absatz 4, 54 und 67a Absatz 2 Nr. 3a des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Juli 2021 (GVBl. LSA 2021, 368, 369), hat die Hochschule Magdeburg-Stendal folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel	5
§ 1 Ziele.....	6
§ 2 Anwendungsbereich.....	6
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	6
§ 4 Benachteiligungsverbot.....	7
§ 5 Prävention	7
§ 6 Beratungsangebot.....	8
§ 7 Beschwerderecht.....	9
§ 8 Beschwerdekommision.....	9
§ 9 Beschwerdeverfahren	9
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen	10
§ 11 Berichtswesen und Evaluation	11
§ 12 In-Kraft-Treten	11

Präambel

Die Hochschule Magdeburg Stendal fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf vertrauensvollen Umgang sowie auf respektvolles und wertschätzendes Handeln. Als öffentliche Bildungseinrichtung verpflichtet sich die Hochschule aktiv gegen Diskriminierung jeglicher Art vorzugehen und den Diskriminierungsschutz als Querschnittsthema in den Hochschulstrukturen zu verankern.

Mit dieser Ordnung finden entsprechend § 3 Absatz4 HSG LSA und Grundgesetz Artikel 3 die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Anwendung gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie gegenüber und zugunsten von Gästen der Hochschule, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind.

Diese Ordnung stellt ein Informations- und Beratungsangebot sicher und eröffnet betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zur Prävention und ermöglicht ihr sanktionierende Maßnahmen bei Verstößen.

§ 1 Ziele

- (1) Die Hochschule schützt ihre Mitglieder, Angehörigen, Beschäftigten und Gäste vor Diskriminierung. Sie verpflichtet diese zu einem respektvollen Miteinander auf Augenhöhe. Sie duldet keinen Missbrauch von Verantwortung, die sich aus Entscheidungsbefugnissen ergibt.
- (2) Ziel der Ordnung ist, jede Benachteiligung, insbesondere aus Gründen
 - der ethnischen und/oder sozialen Herkunft,
 - rassistischer Zuschreibungen,
 - der Geschlechtsidentität,
 - der sexuellen Identität,
 - der gesundheitlichen Beeinträchtigung und/oder Behinderung,
 - des Alters,
 - des persönlichen Lebensentwurfs,
 - der Religionszugehörigkeit und/oder (politischen) Weltanschauung,

zu verhindern oder zu beseitigen. Die Weltanschauungsfreiheit stößt da an ihre Grenzen, wo die Grundrechte und/oder allgemeinen Menschenrechte anderer beeinträchtigt werden. Antidemokratische oder in anderer Weise die Grundwerte der Verfassung bekämpfende Weltanschauungen sind nicht geschützt.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Die Ordnung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen sowie Beschäftigten der Hochschule im Sinne des § 3, Absatz 4 HSG LSA.
- (2) Die Ordnung findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. durch Dritte auf dem Hochschulgelände (oder auf dem Weg zum Arbeitsplatz bzw. Studium), wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Es gelten die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung:
 - Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
 - Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes 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.
 - Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

- Eine sexualisierte Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, 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.
 - Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.
- (2) Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z. B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe sowie das Ausnutzen von beruflichen Abhängigkeitsverhältnissen fallen, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 genannten Gründe stehen.
 - (3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexuellen Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen insbesondere (sexuelle) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.
 - (4) Auch Verhaltensweisen, die von den Betroffenen als sogenanntes Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) eingestuft werden, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im Sinne des Absatz 1 darstellen.

§ 4 Benachteiligungsverbot

- (1) Personen im Sinne des § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn ein in § 1 genannter Grund nicht vorliegt, die benachteiligende Person jedoch von dessen Vorliegen ausgeht.
- (2) Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatz 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Mitglieder und Angehörige der Hochschule kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 5 Prävention

- (1) Die Hochschule ergreift präventive Maßnahmen, insbesondere Sensibilisierung, Aufklärung, Qualifizierung um Benachteiligungen und Missbrauch von Macht abzubauen und zu verhindern. Die Verantwortung für die Umsetzung aller Präventivmaßnahmen trägt im Bereich der Lehre und Forschung der*die Rektor*in, in allen anderen Bereichen der*die Kanzler*in. Sie können diese Verantwortung an Dekan*innen und Fach-/Servicebereichsleitungen delegieren.
- (2) Der Senat wählt auf Vorschlag aus den Fach-/Servicebereichsleitungen eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*n und eine Stellvertretung für einen Zeitraum von vier Jahren. Diese*r koordiniert die präventiven Maßnahmen und die Beratung und wirkt auf deren Durchführung hin. Diese*r informiert die Mitglieder und Angehörigen sowie den Senat der Hochschule kontinuierlich und organisiert Schulungen sowie weitere geeignete Formate zum Diskriminierungsschutz.

- (3) Bei der Ernennung der*des Antidiskriminierungsbeauftragten soll die erforderliche personelle Kontinuität berücksichtigt werden. Deshalb soll die*der Antidiskriminierungsbeauftragte über einen langfristigen Arbeitsvertrag verfügen und/oder zum hauptamtlich oder hauptberuflich tätigen Personal der Hochschule gehören.

§ 6 Beratungsangebot

- (1) Die Hochschule stellt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich im Sinne von § 3 betroffen fühlen, Beratungsangebote und Informationen hochschulöffentlich zur Verfügung. Dazu wird eine Beratungsstelle zum Diskriminierungsschutz eingerichtet.

Hochschulinterne Beratung können folgende Ansprechpersonen anbieten:

- Die*der Antidiskriminierungsbeauftragte,
- zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- der*die Behindertenbeauftragte,
- der Personalrat und der Studierendenrat,
- die Studierendenvertretungen in den Fachbereichen.
- das Team des Bedrohungs-, Beschwerde- und Konfliktmanagements,
- die Konfliktlots*innen in den Fachbereichen und Organsiationseinheiten der Hochschule sowie
- die Beratungsstelle zum Diskriminierungsschutz und
- im Auftrag der*des Antidiskriminierungsbeauftragten ehrenamtlich Tätige.

Die Hochschule benennt zudem auf Vorschlag des Studierendenrates Vertrauensstudierende im Bereich der Antidiskriminierung, damit diese niedrigschwellig und peer-to-peer eine Beratung von Studierenden für Studierende anbieten können.

- (2) Die Aufgabe der Beratungsstellen bzw. Ansprechpersonen ist, den von Benachteiligung Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und diese über die Möglichkeit der Unterstützung und über ihre Rechte zu informieren. Sie verweisen soweit erforderlich an geeignete spezialisierte hochschulinterne und -externe Beratungsstellen weiter. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.
- (3) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens oder durch Verwendung eines Pseudonyms wahrnehmen.
- (4) Die Beratungsstellen können im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht angezeigt.
Eine Beratung stellt noch keine Beschwerde dar. Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 10 können deshalb aufgrund einer Beratung nicht ergriffen werden, hierzu ist eine förmliche Beschwerde gemäß § 9 erforderlich.
- (5) Die Hochschule verpflichtet sich, für Mitarbeiter*innen die gemäß Absatz 1 die Beratungen durchführen, einschließlich der hierzu an der Hochschule ehrenamtlich Tätigen, Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit und Prävention vorzuhalten.

- (6) Es ist sicherzustellen, dass der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile aus der Wahrnehmung der Beratung und/oder Beschwerde entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

§ 7 Beschwerderecht

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich im Hochschulkontext durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer*innen und Zeug*innen, die das Diskriminierungsereignis bezeugen.

Es ist nicht erforderlich, vor Erhebung der Beschwerde eine Beratungsstelle gemäß § 6 aufzusuchen. Betroffenen Personen steht es frei, keine oder nur eine Beratung in Anspruch zu nehmen, direkt eine Beschwerde zu erheben oder die Beschwerde erst nach erfolgter Beratung zu erheben.

§ 8 Beschwerdekommision

Die zuständige Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG besteht aus der hierzu eingesetzten Beschwerdekommision, die Beschwerden bearbeitet und einen Bericht erstellt.

Die Beschwerdekommision wird vom Akademischen Senat für die Dauer von vier Jahren eingesetzt. Ihr gehören ein*e Professor*in, ein vom Studierendenrat vorgeschlagenes studentisches Mitglied sowie ein*e Vertreter*in des Personalrates an. Ein*e von der Hochschulleitung benannte Mitarbeiter*in der Rechtsabteilung der Hochschule gehört der Kommission als beratendes Mitglied an. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds wird die Position entsprechend nachbesetzt.

Die Beschwerdekommision kann je nach Hintergrund der Beschwerde im Einzelfall bis zu drei weitere sachkompetente Mitglieder hinzuziehen. Dies können Hochschulangehörige wie z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung oder externe Fachleute bspw. einer Opferberatungsstelle sein.

Mitglieder und Angehörige der Hochschule gemäß § 2 können sich u. a. an die Hochschulleitung, die Leitung des Servicebereiches Personal, den Personalrat, Dekan*innen sowie Vorgesetzte wenden, die die betroffene Person an die Beschwerdekommision weiterverweisen. Die Beschwerdekommision erstellt zu jeder Beschwerde einen Bericht.

§ 9 Beschwerdeverfahren

- (1) Personen nach § 2 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdekommision zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich bei einem Mitglied der Beschwerdekommision zu erheben. Ist dies der Beschwerde führenden Person nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift zu erklären. Auf Wunsch der Beschwerde führenden Person kann dabei eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.
- (2) Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt das Mitglied der Beschwerdekommision die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (3) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen sowie gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt bzw. deren Aussagen vorgelegt 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 in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdekommision über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird darauf hingewiesen, dass eine anonyme Beschwerde nicht möglich ist und auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und die Beratungsstellen gemäß § 6 hingewiesen.
- (5) Die Beschwerdekommision untersucht den Sachverhalt. Dabei unterliegt sie keinen Weisungen von dritter Seite und wahrt Neutralität.
- (6) Die Beschwerdekommision kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Die Beschwerdekommision führt zeitnah, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Eingang der Beschwerde ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet. Auf deren Wunsch kann eine Person des Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Über das Gespräch ist ein Protokoll anzufertigen.
- (7) Die Beschwerdekommision kann weitere Anhörungen durchführen und Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.
- (8) Die Beschwerdekommision dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (9) Die Beschwerdekommision gibt die Beschwerde an den*die Rektor*in oder den*die Kanzler*in weiter, teilt das Ergebnis ihrer Prüfung in einem Bericht mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Der Bericht soll innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Beschwerde vorliegen.
- (10) Der*die Rektor*in bzw. der*die Kanzler*in entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gemäß § 10 dieser Ordnung.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

Bei Benachteiligungen gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Beschwerdegegnerin*des Beschwerdegegners ab.

Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Verpflichtung zu themenbezogenen Schulungen
- Teilnahme an einem Anti-Aggressionstraining
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug eines Lehrauftrages

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Aussprache eines Kontaktverbots zur Beschwerde führenden Person
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule
- Exmatrikulation gemäß § 30 Absatz 3 HSG LSA

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

Die*der Antidiskriminierungsbeauftragte und die Beratungsstelle berichten dem Akademischen Senat mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit und die verwendeten Ressourcen.

Die Beschwerdekommision berichtet mindestens einmal jährlich dem Akademischen Senat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle in anonymisierter Form.

Antidiskriminierungsbeauftragte, Beratungsstellen und Beschwerdekommision stellen einen regelmäßigen Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch zu konkreten Diskriminierungsfällen erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 12 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt nach ihrer Genehmigung durch die Rektorin am Tage nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 28.09.2022.

Magdeburg, 25.10.2022

Die Rektorin