

Nachstehende Satzung wurde geprüft und in der
465. Sitzung des Senats am
22.04.2026 verabschiedet.

Nur diese Satzung ist daher verbindlich!

gez. Prof. Dr. Ruth Fleuchaus

Prof. Dr. Ruth Fleuchaus
Prorektorin
Internationales und Diversität

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

Aufgrund von § 4 Abs. 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S.1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GBl. 2020, 1204), und § 3 Abs. 1 der Grundordnung der Hochschule Heilbronn hat der Senat in seiner Sitzung vom 22.04.2026 folgende Satzung zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing durch Annahme der Änderungen der Satzung vom 22.04.2026 beschlossen.

Präambel

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

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs übernimmt die Hochschule Heilbronn die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder,

Angehörigen und Gäste unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, äußerer Erscheinung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.

- (2) Benachteiligungen entlang der in § 2 (1) genannten Merkmale, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing sind untersagt. Die Hochschule versteht auch Ansätze solchen Fehlverhaltens als Verstoß gegen die im Leitbild vereinbarten Prinzipien.
- (3) Alle Personen nach § 1 sind verpflichtet, zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander beizutragen sowie ein Arbeits- und Studienklima zu schaffen und zu erhalten, das frei von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung ist. Dabei tragen Personen mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben eine besondere Verantwortung. Betroffene werden ermutigt, sich Unterstützung bei Beratungsangeboten zu suchen und ihre Beschwerderechte wahrzunehmen.

§ 3 Pflichten der Hochschule

- (1) Die Hochschule Heilbronn verpflichtet sich, die oben genannten Leitprinzipien mit geeigneten Maßnahmen durchzusetzen. Insbesondere wird sie in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die nachweislich gegen die oben genannten Prinzipien verstoßen.
- (2) Die Hochschule Heilbronn trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).
- (3) Bis zur Klärung des Sachverhaltes gilt die Unschuldsvermutung. Sollte sich eine Beschwerde nachweislich als unberechtigt erweisen, ist auch dafür Sorge zu tragen, dass dem*der Beschwerdegegner*in keine (weiteren) Nachteile entstehen, bzw. diese in ihrer Rehabilitierung zu unterstützen.
- (4) Die Hochschule Heilbronn informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über das Verbot von Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing sowie die Verantwortung jedes und jeder Einzelnen, für die Umsetzung Sorge zu tragen. Sie richtet Anlaufstellen für Betroffene ein und etabliert transparente Beschwerdewege. Sie fördert die Aufmerksamkeit für das Thema durch Maßnahmen zur Aufklärung und Prävention. Personen, die mit der Unterstützung und Beratung von Betroffenen betraut sind, werden für diese Aufgaben geschult.

§ 4 Grundsätze im Umgang mit Beschwerden

- (1) Für Personen, die sich im Sinne von § 2 verletzt oder benachteiligt fühlen, bestehen folgende Möglichkeiten:
 - a) Beratung (siehe § 5)
 - b) Förmliches Beschwerdeverfahren (siehe §§ 6, 7).

- (2) Beratungsgespräche im Sinne dieser Satzung sowie das Beschwerdeverfahren orientieren sich an folgenden Prinzipien:
- a) **Vertraulichkeit:** Beratungsgespräche und Beschwerden sind streng vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Gesprächspartner*innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Die unter § 5 (3) genannten Ansprechpersonen sowie die Mitglieder der Beschwerdekommision unterliegen der Schweigepflicht und wahren die Persönlichkeitsrechte der Verfahrensbeteiligten. Entscheidungen über weitere Verfahrensschritte liegen bei den Betroffenen.
 - b) **Neutralität und Lösungsorientierung:** Im Zentrum der Beratung steht die Unterstützung der Betroffenen und die gemeinsame Suche nach angemessenen Lösungen. Die Beschwerdekommision hört alle Beteiligten an und behandelt alle Fälle unvoreingenommen, neutral und ergebnisoffen.
 - c) **Unabhängigkeit:** Alle Ansprechpersonen und Mitglieder der Beschwerdekommision agieren möglichst autonom und unabhängig von ihrer institutionellen Zugehörigkeit. Sollte diese Unabhängigkeit gefährdet sein, geben sie ihr Amt an unbeteiligte Personen ab.
 - d) **Wertschätzende Kommunikation:** Beschwerdeführende Personen und Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, werden in ihren Anliegen angehört und ernst genommen. In Beschwerdeverfahren und Gesprächen zur Konfliktlösung sind alle Parteien zur respektvollen Kommunikation aufgefordert.
- (3) Sollten im Rahmen von Beratungsgesprächen und Beschwerdeverfahren strafrechtlich relevante Vorfälle geschildert werden, weisen Ansprech- und Beratungsstellen im Rahmen ihrer Sachkenntnis auf die Möglichkeit einer Strafanzeige sowie außerhochschulische Unterstützungsangebote hin.

§ 5 Ansprechpersonen und Beratungsstellen

- (1) Personen, die Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing erlebt haben, können sich an Ansprechpersonen und Beratungsstellen nach Absatz 4 wenden. Ansprechpersonen und Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten darin, eine Lösung für das Problem zu finden. Im Auftrag der betroffenen Person können sie Initiativen zur einvernehmlichen Lösung eines Konflikts ergreifen.
- (2) Die Ansprechpersonen und Beratungsstellen weisen Betroffene auf die Möglichkeit einer förmlichen Beschwerde nach §§ 6, 7 hin und begleiten die Betroffenen auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer solchen Beschwerde.
- (3) Zur Abwehr unmittelbarer Gefahr können die Ansprechpersonen und Beratungsstellen Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen initiieren.

- (4) Folgende Ansprechpersonen und Beratungsstellen stehen an der HHN zur Verfügung:

Vom Rektorat benannte Ansprechpersonen:

- Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4a LHG. Diese werden vom Rektorat für eine Amtszeit von zwei Jahren bestellt.
- Ansprechpersonen für Antidiskriminierung nach § 4a LHG. Diese werden vom Rektorat für eine Amtszeit von zwei Jahren bestellt.
- Ansprechpersonen gegen Mobbing. Diese werden vom Rektorat für eine Amtszeit von zwei Jahren bestellt.

Hochschulbeauftragte und Personalvertretungen:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung

Weitere Anlaufstellen und Kooperationspartner sind zum Beispiel die Hochschulseelsorge, die Psychosoziale Beratung des Studierendenwerks Heidelberg und die Caritas Heilbronn.

Um die Arbeitsfähigkeit der Ansprechpersonen, Hochschulbeauftragten, Personalvertretungen sowie Beschwerdestelle im Kontext „Schutz vor Diskriminierung und Mobbing“ zu gewährleisten, werden vom Referat für Gleichstellung und Diversität regelmäßige Austauschtreffen und Weiterbildungen angeboten.

§ 6 Beschwerdestelle (förmliches Verfahren)

- (1) Die Hochschule beruft eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG ein. Diese ist darüber hinaus zuständig für Beschwerden, die sich auf § 2 dieser Satzung beziehen. Sie setzt sich zusammen aus:
- a) dem*der Rektor*in oder eine von ihm*ihr benannte Vertretung
 - b) zwei durch die Senatskommission Gleichstellung und Diversität vorgeschlagene Mitglieder. Diese werden vom Rektorat für eine Amtszeit von zwei Jahren bestellt.
- (2) Beschwerden werden über die Beschwerdestelle eingereicht. Zur Durchführung des förmlichen Beschwerdeverfahrens bestellt die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommission, die neben der Beschwerdestelle folgende zusätzliche Mitglieder umfasst:
- a) eine der Ansprechpersonen/Beauftragten der Hochschule entsprechend § 5, die für das jeweilige Themenfeld zuständig sind
 - b) bei Mitarbeitenden: ein Mitglied des Personalrats, das zuvor für diese Aufgabe nominiert wurde
 - c) bei Studierenden: ein Mitglied der Verfassten Studierendenschaft, das zuvor für diese Aufgabe nominiert wurde
 - d) bei Professor*innen: ein*e Professor*in der Hochschule Heilbronn
 - e) je nach Sachlage werden Stellen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, beratend hinzugezogen.

Auf § 4 (2) (c) dieser Satzung wird verwiesen. Falls sich die Beschwerde gegen ein Rektoratsmitglied richtet, werden Mitglieder des Rektorats nicht am Beschwerdeverfahren beteiligt.

§ 7 Ablauf des förmlichen Beschwerdeverfahrens

- (1) Personen nach § 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, den Sachverhalt zu ermitteln und zu dokumentieren sowie des Rektorats eine Handlungsempfehlung zu unterbreiten.
- (2) Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung nimmt ein Mitglied der Beschwerdekommision die Beschwerde schriftlich auf. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt. Die Dokumentation der Beschwerde kann auch von einer Ansprechperson nach § 5 übernommen werden.
- (3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse substantiiert beschreiben. Zeug*innen und gegebenenfalls Beweise sollen, soweit vorhanden, genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von einem Mitglied der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Diese Aufgabe kann auch von einer Ansprechperson nach § 5 übernommen werden.
- (5) Die Beschwerdestelle prüft eingehende Beschwerden daraufhin, ob sie formal in den Geltungsbereich der Satzung fallen, insbesondere ob eine persönliche Benachteiligung im Sinne dieser Satzung geltend gemacht wird. Beschwerden, die eindeutig nicht in den Geltungsbereich der Satzung fallen, werden abgelehnt, möglichst mit Verweis auf zuständige Stellen. Gegen diese Ablehnung kann die beschwerdeführende Person innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen Widerspruch einlegen. In diesem Fall prüft die Beschwerdekommision ihre Zuständigkeit selbst.
- (6) Beschwerden, aus denen sich der Verdacht eines Dienstvergehens eines Beamten oder einer Beamtin ergibt, werden zur Einleitung der dafür vorgesehenen Verfahren direkt an den*die Rektor*in übertragen. Das Beschwerdeverfahren ruht in diesem Fall bis zum Abschluss des entsprechenden Verfahrens oder der Mitteilung der*des Rektor*in, dass kein Verdacht eines Dienstvergehens besteht. Dies erfolgt auch, wenn sich ein solcher Sachverhalt erst im weiteren Verlauf der Beschwerdebearbeitung durch die Beschwerdestelle oder die Beschwerdekommision ergibt.

- (7) Beschwerden, aus denen sich der Verdacht eines arbeitsrechtlichen Vergehens eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ergibt, werden zur Einleitung der dafür vorgesehenen Verfahren direkt an die Personalabteilung übertragen. Das Beschwerdeverfahren ruht in diesem Fall bis zum Abschluss des entsprechenden Verfahrens oder der Mitteilung der Personalabteilung, dass kein Verdacht eines arbeitsrechtlichen Vergehens besteht. Dies erfolgt auch, wenn sich ein solcher Sachverhalt erst im weiteren Verlauf der Beschwerde ergibt.
- (8) Nach Abschluss der in (5) bis (7) beschriebenen Prüfung übergibt die Beschwerdestelle das Verfahren an die in § 6 (2) benannte Beschwerdekommision. Liegt nach der Prüfung der Beschwerdestelle auch ein arbeitsrechtlich relevantes (Fehl-)Verhalten vor, ist die Personalabteilung unverzüglich am Ermittlungsverfahren der Kommission zu beteiligen.
- (9) Die Beschwerdekommision führt in der Regel ein persönliches Gespräch mit der beschwerdeführenden Person. Der*die Beschwerdegegner*in erhält zeitnah Gelegenheit, sich schriftlich und/oder mündlich zu äußern. Auf Wunsch können beide Parteien jeweils eine Person ihres Vertrauens an diesen Gesprächen teilnehmen lassen. Alle Gespräche des förmlichen Verfahrens werden protokolliert. Alle Gesprächsbeteiligten erhalten das Protokoll zeitnah mit der Möglichkeit zur zeitnahen Stellungnahme.
- (10) Die Beschwerdekommision ermittelt den Sachverhalt vollständig. Die Bearbeitungszeit von Beschwerden soll in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Handelt es sich um eine Beschwerde gegen Angestellte der Hochschule, ist die Ermittlung im Hinblick auf kündigungsrelevante Fristen zu beschleunigen.
- (11) Erweist sich eine Beschwerde gegen Angestellte der Hochschule gem. (7) nach der Anhörung des*der Beschwerdegegner*in als arbeitsrechtlich, insbesondere kündigungsrechtlich relevant, ist das Verfahren unverzüglich an die Hochschulleitung abzugeben.
- (12) Die Beschwerdekommision macht Vorschläge zum weiteren Vorgehen, insbesondere gibt sie Empfehlungen zu Sanktionen nach § 8 dieser Satzung.
- (13) Die Beschwerdekommision dokumentiert den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (14) Das Rektorat entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen. Es informiert die Kommissionsmitglieder und die beschwerdeführende Person dazu, ob und inwiefern die Empfehlungen der Kommission umgesetzt werden. Vorgaben zur Vertraulichkeit bleiben eingehalten. Die Hochschulleitung teilt der Beschwerdestelle und der beschwerdeführenden Person auf Nachfrage unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorgaben mit, welche Maßnahmen zur Beseitigung oder Verhinderung von Diskriminierungen ergriffen wurden. Die Mitteilung über die ergriffenen Maßnahmen ist vertraulich zu behandeln

§ 8 Sanktionen

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

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

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Die Satzung der Hochschule Heilbronn zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing vom 16.11.2022 tritt gleichzeitig außer Kraft.

Heilbronn, den 22.04.2026

gez. Prof. Dr.-Ing. Oliver Lenzen

Prof. Dr.-Ing. Oliver Lenzen

Rektor

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

Heilbronn, 22.04.2026

Für das Prorektorat Internationales und Diversität

gez. Prof. Dr. Ruth Fleuchaus

Prof. Dr. Ruth Fleuchaus