Satzung im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung der Universität Bremen
- Satzung zu Antidiskriminierung -

Vom 17.04.2024

Die Rektorin der Universität Bremen hat am 19.04.2024 gemäß § 110 Absatz 3 des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 09. Mai 2007 (Brem. GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Februar 2023 (Brem. GBl. S. 68) auf der Grundlage von § 4 Abs. 11 und § 5b BremHG, die durch den Akademischen Senat der Universität Bremen am 17.04.2024 beschlossene Satzung in der nachstehenden Fassung genehmigt:

PRÄAMBEL 2

ERSTER ABSCHNITT: GRUNDSÄTZE UND DEFINITIONEN 2

§ 1 ZIELE UND GRUNDSÄTZE 2
§ 2 ANWENDUNGSBEREICH 2
§ 3 VERBOT DER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND BESTIMMTER MERKMALE 3
§ 4 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN 3

ZWEITER ABSCHNITT: VERANTWORTLICHKEITEN UND MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION 4

§ 5 VERANTWORTUNG UND UMGANG ALLER ANGEHÖRIGEN UND MITGLIEDER DER UNIVERSITÄT 4
§ 6 PFLICHTEN UND VERANTWORTUNGEN DER UNIVERSITÄTSLEITUNG UND PERSONEN MIT LEITUNGS- UND BETREUUNGSAUFGABEN 5
§ 7 AUFGABENBEREICH DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG 5
§ 8 MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION 6

DRITTER ABSCHNITT: VERTRAULICHE BERATUNG, NIEDRIGSCHWELLIGES INTERVENTIONSANGEBOT UND FORMELLE BESCHWERDE 6

§ 9 VERTRAULICHE BERATUNG 7
§ 10 NIEDRIGSCHWELLIGES INTERVENTIONSANGEBOT 8
§ 11 OFFIZIELLES BESCHWERDERECHT UND BESCHWERDEVERFAHREN NACH DEM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) 9
§ 11A BESCHWERDERECHT 9
§ 11B BESCHWERDEVERFAHREN 9

VIERTER ABSCHNITT: SCHLUSSVORSCHRIFTEN 10

§ 12 MAßNAHMEN UND SANKTIONEN 10
§ 13 UMGANG MIT UNTERLAGEN UND DATEN IM RAHMEN DES BESCHWERDEVERFAHRENS 10
§ 14 INKRAFTTRETEN 11

Präambel

Die Universität Bremen hat zum Ziel, ein Lern-, Lehr- und Arbeitsort zu sein, der geprägt ist von einem Klima der Akzeptanz, des Vertrauens und eines fairen, solidarischen, respektvollen und diversitätssensiblen Umgangs miteinander. Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet sich die Universitätsleitung, alle Mitglieder und Angehörige der Universität vor Diskriminierung mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln zu schützen.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sind aufgefordert, durch ihr Verhalten und Handeln zu einer diskriminierungssensiblen Kultur im Miteinander beizutragen

Die Universitätsleitung ist sich dabei bewusst, dass Formen einer sachlich unbegründeten Ungleichbehandlung nicht offensichtlich oder zwangsläufig mit einer Diskriminierung in Zusammenhang stehen müssen. Die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes wird deshalb durch Angebote eines universitären Konfliktmanagements zu ergänzen sein. Es geht der Universität Bremen darum, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Benachteiligungen zu schärfen und einer Tabuisierung entgegenzutreten. Somit verfolgt die Satzung auch das Ziel, präventiv zu wirken.

Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen

§ 1 Ziele und Grundsätze

(1) Ziel dieser Satzung ist es, das Verbot von Diskriminierungen zu benennen, dafür zu sensibilisieren, einen diskriminierungskritischen und konstruktiven Umgang mit Diskriminierung zu unterstützen sowie Transparenz und Handlungssicherheit zu schaffen.

(2) Die Satzung informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten sowie Konsequenzen bei Verstößen auf.

(3) Sie soll Personen ermutigen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben, ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte wahrzunehmen.

(4) Die Universitätsleitung übernimmt damit ihre gesellschaftspolitische und rechtliche Verantwortung, den Schutz vor Diskriminierung mittels geeigneter Maßnahmen bei strukturellen Missständen sowie bei individuellem Fehlverhalten sicherzustellen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus europäischen Richtlinien, internationalen Konventionen, dem Grundgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Bremischen Hochschulgesetz (BremHG).

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Universität i. S. d. § 5 Abs. 1 und 4 BremHG.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten bzw. gegen Dritte, z.B. Gästen, Vertragspartnerinnen bzw. Vertragspartnern oder Lieferanten, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

(3) Der Anwendungsbereich dieser Satzung bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im universitären Kontext. Verhalten außerhalb des universitären Kontexts wird durch

diese Satzung dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung und im Rahmen eines bestehenden Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Lehrverhältnisses herbeigeführt wird.

(4) Die Satzung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität (z. B. auch Anmietungen und Liegenschaften) sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der Universität Bremen sowie bei universitätsbezogenen Funktionsausübungen.

(5) Die Satzung gilt ebenfalls in digitalen Kommunikationsräumen (z.B. Chats, Social Media) und Telefonaten unter der Beachtung von Abs. 3.

§ 3 Verbot der Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale

(1) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert schützenswerte Merkmale. Es verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (dazu zählen auch Schwangerschaft/Elternschaft), der Geschlechtsidentität, rassistischer Gründe oder Zuschreibungen, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung und des Lebensalters. Die Universität Bremen erweitert mit dieser Satzung die schützenswerten Merkmale - gemäß einer Empfehlung der Bundesantidiskriminierungsstelle für den Hochschul- und Wissenschaftsbereich – um: Nationalität und Staatsangehörigkeit, Sprache, sozio-ökonomischen Status, Familienstand, Sorgeaufgaben und äußere Erscheinung (z.B. Aussehen, Gewicht).

(2) Diskriminierungen, insbesondere aus den in § 3 Absatz 1 genannten Gründen werden an der Universität Bremen nicht geduldet. Sie erzeugen ein einschüchterndes und wenig förderliches Arbeits- und Lernumfeld und werden als Störung des Hochschulbetriebes und des Hochschulklimas verstanden. Ein konstruktiver Umgang mit der Thematisierung von Diskriminierung und der Schutz vor Diskriminierung sowohl im Miteinander wie auch auf der strukturellen Ebene soll daher Gegenstand der Auseinandersetzung zu einer diversitätssensiblen Organisationskultur sein.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, u.a. als Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Menschen herabwürdigen, benachteiligen, belästigen, bedrohen oder schädigen und auf der strukturellen Ebene, wenn die Auslegung oder Anwendung von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führen, dass bestimmte Personengruppen benachteiligt werden. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis bzw. deren Wirkung, unabhängig von der Absicht. Somit können Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen eine Diskriminierung zur Folge haben, die insbesondere durch ihre Wiederholung dazu beiträgt, eine schädigende Wirkung zu haben.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person direkt wegen eines in § 3 Absatz 1 genannten Grundes eine nicht legitime Ungleichbehandlung erfährt, die eine andere Person in einer vergleichbaren Situation nicht erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungerechtfertigten Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn vermeintlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen indirekt wegen eines in § 3 Absatz 1 genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 Absatz 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.

(5) Unter einer sexualisierten Diskriminierung (gemäß AGG "sexuelle Belästigung") ist ein unerwünschtes, sexualisiertes Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören u.a. unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexualisierte unerwünschte und unangemessene körperliche Berührungen, Bemerkungen sexistischen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexistischen Darstellungen.

(6) Diskriminierungen können auch in Form gewaltvoller Handlungen erfolgen, die zu einer physischen oder psychischen Schädigung und Verletzung führen oder diese androhen und damit eine strafrechtliche Verfolgung notwendig machen. Dazu gehören z.B. physische und psychische Gewalt, sexualisierte Übergriffe, Nötigungen und Vergewaltigungen oder Stalking - im Sinne des § 238 StGB -, ein unbefugtes Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen.

(7) Die Anweisung zur Diskriminierung aus einem in § 3 Absatz 1 genannten Grundes gilt ebenfalls als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine der unter § 2 Absatz 1 und 2 genannten Personen diskriminiert oder diskriminieren kann.

(8) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe nur annimmt.

(9) Werden Personen in einer Situation aus mehreren der in § 3 Absatz 1 genannten Gründe diskriminiert liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor. Darüber hinaus gibt es die intersektionale Diskriminierung bei der sich unterschiedliche Diskriminierungsformen wechselseitig beeinflussen und verstärken und nicht voneinander getrennt betrachtet werden können.

(10) Als besonders schwerwiegend ist eine Diskriminierung zu bewerten, wenn diese unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses geschieht oder als Druckmittel oder Vergeltungsmaßnahme gegenüber beschwerdeführenden Personen erfolgt.

Zweiter Abschnitt: Verantwortlichkeiten und Maßnahmen zur Prävention

§ 5 Verantwortung und Umgang aller Mitglieder und Angehörigen der Universität

(1) Alle Mitglieder und Angehörige der Universität sind aufgefordert durch ihr Verhalten und Handeln zum respektvollen und diskriminierungssensiblen Umgang miteinander beizutragen und eine selbstkritische und konstruktive Auseinandersetzung zu ermöglichen.

(2) Mitglieder und Angehörige der Universität, die aufgrund von konkreten Situationen und Vorkommnissen mit Diskriminierung im Sinne dieser Satzung befasst oder konfrontiert sind, werden ermutigt, sich zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten an die unter § 10 genannten vertraulichen Beratungsstellen und Ansprechpartner*innen zu wenden.

§ 6 Pflichten und Verantwortungen der Universitätsleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

(1) Die Universitätsleitung sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die unter § 2 Absatz 1 und 2 genannten Personen zu schützen und einen adäquaten Umgang mit Diskriminierungen zu etablieren. Dies beinhaltet neben Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung, die Förderung einer Kultur des Hinsehens, der Thematisierung und Auseinandersetzung auch durch entsprechende Unterstützungsangebote und zu guter Letzt die Sicherstellung eines formalen Beschwerdeverfahrens. Sie übernimmt die Verantwortung dafür, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände und Übergriffe hinweisen und benennen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden (Maßregelungsverbot gem. § 16 AGG).

(2) Mitglieder der Universität, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung wahrnehmen, tragen gemäß § 1 Absatz 4 eine besondere Verantwortung und Verpflichtung gegenüber den gemäß § 2 Absatz 1 und 2 zu schützenden Personen. Sie haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit und einen respektvollen Umgang mit Differenzen aktiv zu unterstützen und Personen über diese Satzung und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten zu informieren.

(3) Erhalten Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben Hinweise auf Diskriminierungen, müssen sie diesen Hinweisen oder Berichten im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht nachgehen.

(4) Die Fürsorgepflicht umfasst die Bewertung und Aufklärung von Diskriminierungshinweisen. Sollte sich dabei ein Handlungsbedarf abzeichnen, sind Personen mit Ausbildungs- Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben angehalten die nächst höhere verantwortliche Person im Bereich einzubeziehen um Handlungsmöglichkeiten abzusprechen und die Möglichkeit zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens zu klären (bspw. Verwaltungsleitung, Dezernatsleitung, Dekanate oder Institutsleitungen). Zur Klärung von Handlungsmöglichkeiten und -pflichten gemäß dieser Satzung stehen ihnen vertrauliche Beratungsangebote in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise & Konfliktberatung, kurz ADE (§ 10) zur Verfügung.

(5) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind von den, in Absatz 2 genannten Personenkreis vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind.

§ 7 Aufgabenbereich Diversität und Antidiskriminierung

(1) Die Erfüllung der Aufgaben der Universität nach § 4 Absatz 11 Satz 3 BremHG wird nach Entscheidung des Rektorats durch ein Mitglied des Rektorats verantwortlich sichergestellt. Das zuständige Rektoratsmitglied trägt auch die Verantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 5b BremHG sowie der Aufgaben nach dieser Satzung.

(2) Das zuständige Konrektorat kann zur Wahrnehmung dieser Aufgaben durch eine vom Rektorat eingesetzten Kommission „Diskriminierungs- und diversitätssensible Universität“ unterstützt werden, die aus jeweils zwei Personen aus den unterschiedlichen Statusgruppen sowie universitären Akteur*innen aus den Arbeitsfeldern zu Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Inklusion und Diversität zusammengesetzt ist.

(3) Das zuständige Konrektorat übernimmt damit eine zentrale Steuerungsfunktion im Kontext von Diversität und Antidiskriminierung und wird in dieser Aufgabenwahrnehmung von zentralen Stellen zu Diversität und Antidiskriminierung unterstützt.

(4) Prozesse und Strukturen zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Universität sollen reflektiert und evaluiert werden, um auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Vorschläge für diesbezügliche Maßnahmen und Handlungsnotwendigkeiten zum Diskriminierungsschutz und deren Umsetzung zu befördern. Dem Akademischen Senat ist mindestens alle zwei Jahre über die Entwicklungen zur Umsetzung dieser Satzung zu berichten. Darin sollen auch die Erfahrungen und statistischen Erhebungen der Personen in der Erst- und Verweisberatung, der ADE und den Beschwerdestellen berücksichtigt werden.

§ 8 Maßnahmen zur Prävention

(1) Die Universitätsleitung strebt an, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zu Präventionen langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe an der Universität zu etablieren und in institutionelle Veränderungsprozesse gem. § 4 Abs. 11 BremHG aufzunehmen.

(2) Die Universitätsleitung fördert die Sensibilisierung und Qualifizierung ihrer Mitglieder und Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und einem konstruktiven Umgang mit Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz.

Dazu gehört:

- diese Satzung innerhalb der Universität in geeigneter Weise bekannt zu machen;
- Maßnahmen zur Qualifizierung von Personen in der Erst- und Verweisberatung, den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern in der ADE sowie der universitären Beschwerdestelle gemäß § 12 sicherzustellen;
- die Kompetenzentwicklung von Führungskräften und Lehrenden an der Universität Bremen durch regelmäßige Angebote zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierung zu fördern;
- sowie spezifische Angebote für Angehörige der Universität bereit zu stellen, um eigene Vorurteilsstrukturen zu reflektieren, genauso wie selbstermächtigende Handlungsstrategien zu entwickeln (Empowermentworkshops).

(3) Darüber hinaus trägt die Universitätsleitung dafür Sorge, dass durch ein Melde- und Notfallreaktionssystem auf dem Universitätsgelände unverzüglich auf Bedrohungen und Gewalt reagiert wird und Gefahrenquellen in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt abgebaut werden.

(4) Mitglieder und Angehörige, insbesondere Personen mit Führungs- und Betreuungsaufgaben sind angehalten, durch die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten und durch die Thematisierung der Inhalte dieser Satzung im eigenen Fach- oder Zuständigkeitsbereich an dem Umsetzungsprozess dieser Satzung mitzuwirken.

Dritter Abschnitt: vertrauliche Beratung, Niedrigschwelliges Interventionsangebot und formelle Beschwerde

§ 9 Vertrauliche Beratung

(1) Menschen, die Diskriminierung im Sinne dieser Satzung erfahren haben, ihre Vertrauenspersonen, Beteiligte und handlungsverantwortliche Personen gemäß § 6 haben die Möglichkeit, im Falle von Diskriminierung zur Klärung ihrer Handlungs- und Schutzmöglichkeiten vertrauliche Beratungs- und Informationsangebote zu nutzen.

(2) Als Beratungsstelle für alle Diskriminierungsdimensionen gem. § 3 Abs. 1 steht für eine persönliche und vertrauliche Antidiskriminierungsberatung die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) zur Verfügung.

Weitere Informationen zu den Angeboten der ADE finden sich unter
https://www.uni-bremen.de/ade

(3) Darüber hinaus gibt es Anlaufstellen und Ansprechpersonen, die eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung anbieten, um Orientierung zu geben sowie über das Angebot der Antidiskriminierungsberatung in der ADE, Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren zu informieren.

Folgende institutionelle Anlaufstellen und Ansprechpersonen bieten Informationen zum Inhalt dieser Satzung an.

Für Beschäftigte:
- die zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach LGG
- die Schwerbehindertenvertretung
- der Personalrat sowie
- die Auszubildendenvertretung
- die betriebliche Sozialberatung
- das Familienservicebüro

Für Studierende:
- die zentrale Studienberatung
- die Studienzentren und Praxisbüros in den Fachbereichen
- das International Office
- die zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG
- die Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS)
- das Familienservicebüro

Zur Verfügung stehen weitere Ansprechpersonen (bspw. in Projekten oder in den Studierendenvertretungen etc.), die aufgrund ihrer Themenschwerpunkte und ihrer Expertise im Bereich Antidiskriminierung bzgl. einer individuellen Unterstützung angefragt werden können.

(4) Das Recht auf Anonymität der Mitglieder und Angehörigen der Universität, die Diskriminierung im Sinne dieser Satzung erfahren haben, bleibt im Rahmen eines vertraulichen Beratungsgesprächs gewahrt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen von Seiten der Ansprechpartner*innen und Berater*innen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person initiiert werden. Erhalten Beratende Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weisen sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

§ 10 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

(1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können Mitglieder und Angehörige der Universität, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Satzung erfahren zu haben, ein niedrigschwelliges Interventionsangebot zur Verständigung mit der/n Person/en nutzen, von der die wahrgenommene Diskriminierungshandlung ausgegangen ist. Hierfür können sie sich an die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, kurz ADE, (§ 9 Absatz 2) wenden.

(2) Ziele des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- Personen, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Satzung erfahren zu haben, im Benennen der Diskriminierung zu unterstützen. Dadurch soll die eigene Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit aufrechterhalten bleiben bzw. die Möglichkeit, diese zurückzugewinnen.
- Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, darin zu unterstützen, einen respektvollen diskriminierungssensiblen konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln.
- auf dieser Grundlage gemeinsam Ideen für die zukünftigen Begegnungen, Zusammenarbeit und Verständigung zu erarbeiten.

(3) Voraussetzungen zur Durchführung des niedrigschwelligen Interventionsangebotes sind:

- eine eindeutige Beauftragung durch die in Absatz 1 benannte Person sowie

- die Bereitschaft und das gegenseitige Einverständnis der beteiligten Personen, die das Angebot wahrnehmen.

(4) Die Mitarbeiter*innen der ADE können auf Wunsch der in Absatz 1 benannten Person direkt Kontakt zu der/n als diskriminierend wahrgenommen Person/en aufnehmen.

(5) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus der niedrigschwelligen Intervention dürfen von Seiten der Beraterinnen bzw. Berater keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden.

(6) Das niedrigschwellige Interventionsangebot begründet keinen (arbeits-) rechtlichen Anspruch auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, (Wieder-) Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg. Dies muss separat geltend gemacht werden.

(7) Das niedrigschwellige Interventionsangebot ersetzt keine offizielle Beschwerde, und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist, oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 11 Offizielles Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 11a Beschwerderecht

(1) Mitglieder und Angehörige der Universität, die sich insbesondere aufgrund eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmerkmales subjektiv diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich bei der von der Universität benannten AGG-Beschwerdestellen offiziell zu beschweren.

Die zuständigen AGG-Beschwerdestellen sind:

- die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte der Universität gem. § 12 AGG, die im Personaldezernat angesiedelt ist.

- die AGG-Beschwerdestelle für Studierende, Angehörige und Stipendiat*innen der Universität (§ 9 der Grundordnung) die in der Rechtsstelle der Universität angesiedelt ist.

(2) Beschwerdeführende Personen dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Die Universitätsleitung verpflichtet sich, Benachteiligungen, die aufgrund einer Beschwerde ausgeübt werden, zu ahnden.

§ 11b Beschwerdeverfahren

(1) Die Beschwerde ist in schriftlicher Form oder zur Niederschrift an die jeweilige AGG-Beschwerdestelle zu richten.

(2) Die Beschwerde muss die benachteiligend, diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und Beweise sind –soweit vorhanden- zu benennen. Außerdem ist mittzuteilen, ob Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben informiert wurden und ob durch diese bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang einer Beschwerde führt die Beschwerdestelle zeitnah eine Anhörung der beschwerdeführenden Person durch und informiert diese über das Verfahren, die Vorprüfung der Beschwerde, ihre Rechte und Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten im Beschwerdeverfahren. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person des Vertrauens oder aus der Interessenvertretung an der Anhörung teilnehmen.

(4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt. Für die Sachverhaltsprüfung ist die Anhörung der Person/en, gegen die sich die Beschwerde richtet, wesentlich. Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich innerhalb von 14 Tagen nach Anhörung der beschwerdeführenden Person schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage erfolgt ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person des Vertrauens an dem Gespräch teilnehmen.

(5) Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung durch die Beschwerdestelle auf Anhörungen von Beteiligten oder Zeug*innen erweitert werden. Die Beschwerdestelle kann insbesondere bei Sofortmaßnahmen unmittelbare Vorgesetzte aus den betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist allerdings darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird. Bei außergewöhnlichen zeitlichen Verzögerungen bzgl. der Sachverhaltsaufklärung informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende und die beschuldigte Person.

(6) Die jeweilige AGG-Beschwerdestelle setzt die Universitätsleitung anschließend über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis. Wenn die Beschwerde begründet ist, ergreift die Universitätsleitung geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen.

(7) Das Ergebnis der Prüfung wird der/ den beschwerdeführenden Person/en und der/ den beschuldigten Person/en schriftlich mitgeteilt. Eine Zurückweisung der Beschwerde wird ebenfalls schriftlich begründet. Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann.

(8) Für Beschäftigte der Universität bleibt das Recht auf eine Unterstützung durch den Personalrat, die Frauenbeauftragten nach BremHG und LGG und Schwer-behindertenvertretungen unberührt und kann jederzeit in Anspruch genommen werden. Dies gilt insbesondere für die Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezgl. aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt widersprechen und als unbefriedigend und unzureichend bewertet werden (§ 17 AGG).

Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 12 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die Universitätsleitung kann im Rahmen ihres Weisungs- oder Ordnungsrechts Auflagen und organisatorische Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und zur Förderung der Kritik- und Konfliktfähigkeit, Weiterentwicklung und Selbstreflexion zur Förderung einer Diskriminierungssensibilität festlegen und anordnen. Dazu gehören Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auch gezielte, lösungsorientiere Beratungsangebote zur Reflexion von Haltungen, Einstellungen und Verhalten. Diese Maßnahmen sind im Anschluss von den jeweils Verantwortlichen zu evaluieren und bzgl. ihrer Wirksamkeit zu überprüfen.

(2) Erweist sich eine Beschwerde in einem offiziellen Beschwerdeverfahren nach der AGG-Beschwerdeprüfung als begründet, entscheidet die Universitätsleitung auf Grundlage des Entscheidungsvorschlags der AGG-Beschwerdestelle, welche geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en zu ergreifen sind. Die Maßnahmen und Sanktionen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen und die arbeits-, beamten- und hochschulrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

(3) Gegenüber Beschäftigten der Universität kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung oder Versetzung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen (z.B. partiell oder temporär)
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
- Strafanzeige

(4) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 2 genannten Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Bremen stehen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- regulierendes Gespräch
- mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen
- Ausschluss von Lehrveranstaltung/en
- Hausverbot (partiell oder temporär, in Ausnahmefällen auch dauerhaft),
- Exmatrikulation gemäß § 42 Abs. 4 BremHG der Universität Bremen
- Vertragskündigung z.B. bei Dienstleistungsunternehmen oder Mietverhältnissen
- Strafanzeige

§ 13 Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Beschwerdeverfahrens

(1) Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten und Vermerke haben.

(2) Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten und Vermerke werden in der Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.

(3) Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten gemäß Datenschutzverordnung aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

§ 14 Inkrafttreten

Die Satzung tritt mit der Genehmigung der Rektorin in Kraft. Gleichzeitig treten die Ordnungen zum Beschwerdeverfahren in der Universität Bremen im Falle von Gewaltanwendungen, verbotener Benachteiligungen und Diskriminierungen für Studierende, Angehörige und Stipendiatinnen, Stipendiaten der Universität Bremen und die Ordnung über Beschwerdeverfahren für die Beschäftigten der Universität Bremen im Falle verbotener Benachteiligungen und Diskriminierungen außer Kraft.

Bremen, den 19.04.2024 Die Rektorin der Universität Bremen