Universität Bremen

Für Antidiskriminierung und eine Kultur der Vielfalt und des Respekts

Die Satzung im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung praktisch erklärt

Impressum

Herausgeber:in
Universität Bremen
Konrektorin für Internationalität,
wissenschaftliche Qualifizierung
und Diversität
Bibliothekstraße 1
28359 Bremen

Redaktion
Arbeitsstelle gegen Diskriminierung
und Gewalt – Expertise und
Konfliktberatung (ADE)

Gestaltung & Druck
Uni-Druckerei Bremen

Erscheinungsjahr
2024

2. Auflage: 500
Stand: April 2026

Vorwort der Uni-Leitung

Liebe Studierende, liebe Kolleg*innen,

„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." Dieses Bekenntnis aus der neuen Satzung zum Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung hat der Akademische Senat der Universität Bremen im April 2024 verabschiedet.

Jegliche Arten der Diskriminierung werden an der Universität nicht geduldet. Mit der Satzung übernimmt die Universität Bremen ihre gesellschaftspolitische und rechtliche Verantwortung und bekennt sich klar zu einer Kultur der Antidiskriminierung, der Vielfalt und des Respekts. Ziel ist es, alle Studierenden, Beschäftigten, Auszubildenden, Promovierenden, Stipendiat*innen und Gäst*innen bestmöglich zu schützen und Handlungswege aufzuzeigen.

Damit sind alle aufgefordert, an einer diskriminierungssensiblen Kultur mitzuwirken, was ein gemeinsames Verständnis voraussetzt. Was ist Diskriminierung? Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebe oder beobachte? Welche Beratungs- und Beschwerdewege gibt es?

Es geht darum, anzuerkennen, dass Diskriminierung auch an der Universität eine gesellschaftliche Realität und Alltagserfahrung ist. Diese Broschüre trägt dazu bei, das Sprechen über Diskriminierung zu ermöglichen. Sie zeigt die Handlungsmöglichkeiten auf, benennt die Verantwortlichkeiten und fasst die wichtigsten Inhalte der Satzung zusammen.

Neben der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) und der Rechtsstelle haben zahlreiche Akteur*innen der Universität mit viel Einsatz und Engagement am Entstehungsprozess der Satzung mitgewirkt. Ihnen allen gilt mein herzlicher Dank. Ich bin zuversichtlich, dass die vorliegende Broschüre dazu beitragen wird, die Satzungsinhalte noch verständlicher zu vermitteln, konstruktiv zu verankern und ein Klima der Akzeptanz zu fördern: Damit Antidiskriminierung gelebte Praxis wird.

Dr. Mandy Boehnke
Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität

Inhaltsverzeichnis

Warum diese Broschüre? 6

Was verstehen wir unter Diskriminierung? 7

Wo und für wen gilt die Satzung? 12

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebt habe? 13

Wege und Handlungsmöglichkeiten zusammengefasst 14

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierungen beobachte? 17

Was kann ich tun, wenn ich mich diskriminierend verhalten habe? 18

Die spezifische Verantwortung von Lehrenden und Vorgesetzten 19

Kontaktdaten 20

Warum diese Broschüre?

Damit aus einer Satzung zu Antidiskriminierung gelebte Praxis wird!

Diese Broschüre ist eine Ergänzung zur Satzung der Universität Bremen im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung. Die Satzung orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben, deshalb können in der Anwendung der Satzung Fragen aufkommen. Die Broschüre macht die Inhalte der Satzung zugänglicher und erleichtert damit ihre Anwendung.

Antidiskriminierungspolitik braucht alle!

Wir alle tragen Verantwortung dafür, Diskriminierung im Universitätsalltag abzubauen und diskriminierendem Verhalten entgegenzutreten. Doch was heißt das konkret? Wie können wir gemeinsam angemessen reagieren und Diskriminierungen möglichst vermeiden? Was können Sie tun, wenn Sie selbst betroffen sind, Diskriminierung mitbekommen oder Ihnen Diskriminierung vorgeworfen wird? Was stellt die Hochschulleitung bereit? Antworten auf all diese Fragen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Die Wirkung entscheidet:

Was verstehen wir unter Diskriminierung?

Diskriminierung ist ein Wort, das für viele Menschen eine schmerzhafte Alltagserfahrung beschreibt: Zuschreibungen, Abwertungen, Ausgrenzungen, Beleidigungen und Verletzungen. Neben den emotionalen Folgen wirkt sich das auf die sozialen Beziehungen der Betroffenen aus und kann Einfluss auf den Zugang zum und den Erfolg im Studium oder Berufsalltag haben.

Für Menschen, die in ihrem Leben selten die Erfahrung machen, benachteiligt zu werden, ist Diskriminierung wiederum oftmals ein Phänomen, mit dem sie sich nicht beschäftigen (müssen). Diskriminierung hat für diese Menschen wenig mit eigenen Alltagserfahrungen zu tun. Die Thematisierung stößt dann häufig auf Unverständnis und Abwehr.

Die Universität orientiert sich in der Definition von Diskriminierung an einem juristischen Verständnis, das auch dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugrunde liegt. Die Definition folgt dem Dreischritt: Diskriminierung ist die Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Menschen (1) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (2) ohne sachliche Rechtfertigung (3).

- schützenswerte Merkmale nach dem AGG
- In der Satzung zu Antidiskriminierung ergänzte schützenswerte Merkmale

Was sind schützenswerte Merkmale?

Der Begriff Diskriminierung beschränkt sich auf Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Diversitätsmerkmale: Geschlecht (dazu zählen auch Schwangerschaft oder Elternschaft)/ Geschlechtsidentität, sexuelle Identität, ethnische Zugehörigkeit und rassistische Zuschreibungen, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, Lebensalter und Behinderung/chronische Erkrankung sieht die Universität in Anlehnung an das AGG als schützenwerte Merkmale an. Darüber hinaus hat sich die Universität entschieden, die schützenswerten Merkmale um folgende zu erweitern: Äußere Erscheinung, sozioökonomische Herkunft, Sprache, Nationalität und Staatsangehörigkeit, Lebensform (z. B. Familienstand oder Übernahme von Care-Aufgaben). Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen aufgrund all dieser Merkmale sind deshalb an der Universität Bremen verboten.

Was bedeutet „ohne sachliche Rechtfertigung“?

Das heißt: Wenn es für eine Ungleichbehandlung keinen sachlichen Grund gibt, handelt es sich um eine Diskriminierung. Ist eine Ungleichbehandlung aber sachlich gerechtfertigt, liegt im Umkehrschluss keine Diskriminierung vor.

Beispiel:

- In einem Team wird die Arbeit unterschiedlich verteilt. Einige erleben das als ungerecht. Würde sich herausstellen, dass z. B. vergleichbare Kompetenzen Einzelner aufgrund von Vorurteilen und Zuschreibungen wegen des Alters oder Geschlechts unterschiedlich bewertet werden, wäre dies eine Diskriminierung.
- Wenn es allerdings einen anderen Grund gibt, z. B. dass die Verteilung der Arbeit nachweislich aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzen, Arbeitsschwerpunkte und Erfahrungen erfolgt, wäre die Ungleichbehandlung keine Diskriminierung im Sinne der Satzung.

Das Beispiel verdeutlicht, dass es in jedem Fall einer Begründung bedarf, wie es zu einer unterschiedlichen Behandlung kommt – um entweder auf Diskriminierung aufmerksam zu machen oder diese auszuschließen.

Was ist der Unterschied zwischen einer unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung?

Eine **direkte (unmittelbare) Diskriminierung** erfahren Personen, wenn sie aufgrund eines der genannten Merkmale in einer vergleichbaren Situation anders als andere – und damit ungleich – behandelt werden.

Beispiele:

- Eine Personalauswahlkommission entscheidet sich für einen männlichen Bewerber, weil sie daran zweifelt, dass eine fachlich besser qualifizierte Bewerberin wegen ihrer zwei Kinder und dem möglichen Wunsch nach Teilzeitarbeit den gleichen Einsatz bringen kann.
- Eine blinde Studentin strebt nach ihrem guten Masterabschluss eine Promotion an. Die verantwortliche Professorin rät ihr von einer Bewerbung ab, da sie die Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes ablehnt.

→ In der mündlichen Prüfung einer Studentin beziehen sich die Prüfenden mit ihren Fragen auf die Herkunft ihrer Eltern und nicht auf das Thema der Prüfung. Sie stellen ihre Ausführungen zum Prüfungsthema mit Hinweis auf ihren vermeintlichen Migrationshintergrund in Frage und geben ihr anschließend eine schlechte Note.

Indirekte (mittelbare) Diskriminierung zeigt sich oft in strukturellen oder institutionellen Regelungen und Praktiken. Entscheidungen werden durch scheinbar neutrale Vorschriften, Regeln, Normen, Routinen und Gewohnheiten begründet, die für alle gleich gelten. Sobald jedoch durch die Auslegung oder Anwendung von angeblich neutralen Regelungen und Praktiken bestimmte Personen benachteiligt oder ihnen das Studium oder ihre Beschäftigung erschwert wird, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung.

Beispiele:

→ Geschlechtergetrennte Toiletten: Durch das gesellschaftlich dominante Verständnis, es gebe nur zwei Geschlechter, scheint die dementsprechende Unterteilung von Toiletten als „neutrale“ Regelung/Anwendung. Verkannt wird hierbei, dass dadurch regelmäßig inter*, trans* und nicht-binäre Personen benachteiligt werden, weil es somit für sie keine adäquaten Sanitärräume gibt.

→ Eine Professorin legt Prüfungstermine regelmäßig auf Samstage. Diese Termine gelten für all ihre Studierenden gleichermaßen. Ein Student kann jedoch aufgrund seiner Religion, ein anderer Student aufgrund von fehlender Kinderbetreuung an Samstagen keine Prüfungen ablegen. Ausweichtermine bietet die Professorin nicht an.

Wann sind Ungleichbehandlungen gerechtfertigt?

Es gibt Formen der Ungleichbehandlung, die gerechtfertigt sind, um Chancengerechtigkeit beim Zugang zu und im Studium und Berufsalltag herzustellen: Dazu zählt der Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Auch andere spezifische Maßnahmen, die die strukturelle und institutionelle Schieflage für Menschen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen ausgleichen und somit Benachteiligung abbauen sollen, sind gerechtfertigt. **Niemals sachlich zu rechtfertigen** sind Belästigungen, sexualisierte Diskriminierungen, Übergriffe oder alle Formen von Diskriminierung und Grenzverletzungen. Diese sind in der Satzung ganz eindeutig verboten.

Was sind Belästigungen?

Wird eine Person aufgrund eines schützenswerten Merkmals beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert und dadurch systematisch ausgegrenzt, dann handelt es sich um eine Belästigung.

Beispiel:

➜ Eine Studentin wird mit herablassenden Kommentaren traktiert, nachdem sie sich in einem Seminar als Romnja geoutet hatte. Sie gerät immer mehr in eine Außenseiterinposition und findet auch keinen Anschluss mehr an Arbeitsgruppen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt?

Die Satzung verwendet den Begriff „sexualisierte Diskriminierung“ statt des Begriffs „sexuelle Belästigung“ (AGG), um zu verdeutlichen, dass es bei den beschriebenen Handlungs- und Verhaltensweisen nicht um Sexualität geht, sondern um Macht und Sexismus.

Sexualisierte Diskriminierung kann verschiedene Formen der Gewalt annehmen, durch Worte und Gesten bis hin zu körperlichen Übergriffen. Das Spektrum reicht von anzüglichen Bemerkungen und Witzen, dem Zeigen und der Zusendung sexistischer Bildmaterialien, unerwünschte Berührungen und Annäherungsversuche bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen wie Stalking, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind häufig Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Demnach können darunter auch Diskriminierungen aufgrund der geschlechtlichen oder sexuellen Identität und wegen geschlechtsuntypisch wahrgenommenen Verhaltens oder Aussehens fallen.

Die Wirkung entscheidet!

In allen genannten Beispielen entscheidet nicht die Absicht, sondern die Wirkung. Das heißt: Auch, wenn eine Äußerung oder Handlung nicht bewusst diskriminierend gemeint war, kann sie sich schädigend auswirken. Auch Unachtsamkeit, Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bisher als selbstverständlich angesehene Äußerungen und Verhaltensweisen können demnach eine Diskriminierung zur Folge haben.

Reichweite:
Wo und für wen gilt die Satzung?

Die Satzung gilt für alle

- Studierenden
- Beschäftigten
- Auszubildenden
- Promovierenden
- Lehrbeauftragten
- Privatdozent*innen und Honorarprofessor*innen
- Neben- und Gasthörer*innen
- Teilnehmer*innen angegliederter Bildungsgänge sowie
- Dritte, bspw. Gäste, Vertragspartner*innen oder Lieferant*innen, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige*r der Universität ist

Wo gilt die Satzung?

Die Satzung gilt für den gesamten universitären Kontext. Konkret heißt dies, dass die Satzung räumlich auf dem gesamten Gelände der Universität gilt sowie an allen Außenstellen. Die Satzung umfasst Dienstreisen und universitäre Veranstaltungen (digital und in Präsenz). Sie kann außerdem angewendet werden bei diskriminierendem Verhalten außerhalb des universitären Kontextes, wenn dieses unter Ausnutzung und im Rahmen eines bestehenden Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Lehrverhältnisses stattfindet. Dies umfasst auch digitale Kommunikationsräume (z. B. Chats, Social Media) und Telefonate.

Unterstützung erhalten:

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebt habe?

Sie haben Diskriminierung im Universitätsalltag erlebt und stellen fest, dass es Sie in Ihrem Studium/Ihrer Arbeit beeinträchtigt? Was brauchen Sie jetzt am meisten? Ruhe, Abstand, Verständnis, Austausch, konkrete Handlungsmöglichkeiten?

- ➜ Nehmen Sie Ihre Gefühle ernst und vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung.
- ➜ Diskriminierung zu erleben oder und sich damit auseinanderzusetzen, ist häufig durch eine Vielzahl von schmerzhaften und teilweise widersprüchlichen Gefühlen und Handlungen geprägt: Ärger, Wut, Ohnmacht, Scham, Selbstzweifel, Verletztheit, Unsicherheit, Demütigung, Trauer, Hilflosigkeit, Sprachlosigkeit, Widerstand und/oder Rückzug.
- ➜ Schreiben Sie die Vorfälle auf (Gedächtnisprotokoll), um sich dann im Detail an die Situation(en) und Umstände erinnern zu können. So können Sie in Ruhe entscheiden, ob und wann Sie was tun wollen.
- ➜ Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens. Sie sollten jedoch wissen, dass Vorgesetzte, Dekanatsmitglieder sowie Lehrende keine vertraulichen Ansprechpersonen sind und im Grundsatz aktiv werden müssen, wenn sie von Diskriminierungsvorfällen erfahren. Die Satzung der Universität sieht diese Personen in der Verantwortung, vor Diskriminierungen zu schützen und Hinweisen nachzugehen. Wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie dies wünschen, wenden Sie sich an Vertrauenspersonen in Ihrem sozialen, kollegialen Umfeld oder an die benannten Ansprechpersonen und Beratungsstellen an der Universität, die Ihnen vertrauliche Gespräche anbieten.
- ➜ Suchen Sie eine Ansprechperson oder Beratung auf, wenn Sie über die Erfahrungen sprechen möchten. Hier können Sie im geschützten Raum klären, was Sie nun tun und welche Unterstützung Sie bekommen können. Sie können sich auch beraten lassen, wenn Sie selbst unsicher sind, ob das Erlebte als Diskriminierung zu bewerten ist.
- ➜ Es kann stärkend sein, sich mit anderen Personen, die Ähnliches erlebt haben, auszutauschen und gemeinsam Strategien im Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln. Empowerment-Workshops an der Universität Bremen und darüber hinaus z. B. für Menschen mit Rassismuserfahrungen, queere Menschen und trans* Menschen bieten ebenfalls einen geeigneten Raum und Rahmen dafür. Bei Fragen zu Informationen über Angebote und um Bedarfe zu benennen, können Sie sich gerne an die genannten Ansprechpersonen und Beratungsstellen wenden.
- ➜ Darüber hinaus können Sie in der ADE die Möglichkeiten einer niedrigschwelligen Intervention und/oder einer offiziellen Beschwerde klären.

Was Sie tun können:

Wege und Handlungsmöglichkeiten zusammengefasst

Ansprechpersonen und Stellen für ein erstes vertrauliches Gespräch

Die Universität zeigt in ihrer Satzung unterschiedliche Anlaufstellen und Ansprechpersonen auf, die Betroffenen eine niedrigschwellige Erstunterstützung und Orientierung anbieten (siehe Kontaktdaten). Die Gespräche sind vertraulich. Ohne Einverständnis der Ratsuchenden dürfen diese Stellen keine weiterführenden Maßnahmen in Gang setzen. Sie helfen dabei, das jeweilige Anliegen zu klären und bereits erste Lösungsideen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Stellt sich aufgrund der Interessen und Vorstellungen der Ratsuchenden heraus, dass es um eine weiterführende Beratung, eine niedrigschwellige Intervention oder eine offizielle Beschwerde gehen könnte, verweisen sie an die ADE oder direkt an die AGG-Beschwerdestelle.

Vertrauliche Antidiskriminierungsberatung in der „Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt“ (ADE)

Ziel der Antidiskriminierungsberatung in der ADE ist die Stärkung der Betroffenen. Die Beratung orientiert sich damit an deren Interessen und Bedarfen. Die Beratung ist vertraulich. Ohne Einverständnis der Ratsuchenden werden keine weiterführenden Maßnahmen umgesetzt. Außerdem berät die ADE Ansprechpersonen und Vertrauenspersonen von Betroffenen, Zeug*innen von Diskriminierung sowie Handlungsverantwortliche und Interessenvertretungen in der Universität.

Eine Antidiskriminierungsberatung geht über die Gespräche der erstgenannten Ansprechpersonen und Stellen hinaus. Sie beinhaltet eine vertiefende Reflexion und inhaltliche und fachliche Auseinandersetzung mit den Vorfällen und Situationen. Die Antidiskriminierungsberatung bietet umfassende Informationen zu Handlungsmöglichkeiten. Sie bietet einen Rahmen, um Chancen und Risiken von nächsten Schritten abzuwägen und eine informierte Entscheidung zu treffen.

Niedrigschwellige Intervention

Betroffene können ein niedrigschwelliges Interventionsangebot nutzen. Dieses ist ein von der ADE moderierter Verständigungsprozess mit der als diskriminierend wahrgenommenen Person. Ziel ist, Betroffene darin zu unterstützen, die Diskriminierung zu benennen und die eigene Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit aufrechtzuerhalten oder zurückzugewinnen. Für Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, besteht die Chance darin, einen respektvollen, konstruktiven Umgang mit einem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln. Auf dieser Grundlage wird es möglich, gemeinsam Ideen für zukünftige Begegnungen und die weitere Zusammenarbeit zu erarbeiten.
Eine niedrigschwellige Intervention kann nur von der betroffenen Person initiiert werden und benötigt die Bereitschaft und das Einverständnis von allen Beteiligten, sich auf das Angebot einzulassen. Sowohl die Betroffenen wie auch die Berater*innen der ADE können den Prozess jederzeit beenden, wenn sich zeigt, dass die Voraussetzungen zu einer konstruktiven Verständigung nicht gegeben sind. Das gilt auch, wenn die Intervention insgesamt nicht als angemessen und sinnvoll zu bewerten ist. Das gilt auch, wenn die Intervention insgesamt nicht als angemessen und sinnvoll zu bewerten ist.

Beschwerderecht

Die Satzung der Universität Bremen regelt das Beschwerderecht: Demnach haben Studierende, Beschäftigte, Auszubildende und Promovierende, die sich diskriminiert fühlen, das Recht sich offiziell zu beschweren. Hier wird die subjektive Perspektive und das Recht der Betroffenen auf eine Klärung gestärkt. Betroffene, die eine Beschwerde einreichen möchten, richten sich dazu an die jeweils zuständige AGG-Beschwerdestelle (siehe Kontaktdaten).

Grundsätzlich: Eine Beschwerde kann zu Diskriminierungen aufgrund aller in der Satzung genannten Merkmale eingereicht werden, auch aufgrund von Merkmalen, die bisher nicht vom AGG erfasst sind.

Das Beschwerdeverfahren ist eine juristische Prüfung. Die Entscheidung über erforderliche und angemessene Maßnahmen und Konsequenzen orientiert sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Merkmale nach dem AGG und an den darüber hinaus bestehenden Ordnungs- und Weisungsrechten.

Wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie eine offizielle Beschwerde einreichen und die Chancen und Risiken eines solchen Verfahrens für sich abwägen möchten, sollten Sie sich vorab beraten lassen.

Wichtig ist, dass eine Beschwerde keine weiteren Benachteiligungen, Repressalien oder negative Konsequenzen nach sich ziehen darf.

Antidiskriminierung braucht Aufmerksamkeit:

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?

Die Universität Bremen setzt sich aktiv dafür ein, Diskriminierung sichtbar zu machen und ihr entgegenzuwirken, denn Diskriminierung geht uns alle an. Gemeinsam können wir zu einem respektvollen und offenen Miteinander am Lern-, Lehr- und Arbeitsort beitragen.

Was Sie konkret tun können:

- ➜ Sprechen Sie diskriminierende Äußerungen an – sei es in Sitzungen, Chats, Arbeitsgruppen, Seminaren oder anderen universitären Kontexten.
- ➜ Wenn eine Person direkt betroffen ist, suchen Sie das Gespräch und bieten Sie – wenn gewünscht – Ihre Unterstützung an.
- ➜ Halten Sie wichtige Situationen in einem Gedächtnisprotokoll fest. So können Sie sich später besser an Details erinnern und betroffene Personen bei weiteren Schritten unterstützen.
- ➜ Nutzen Sie die Beratungsangebote (S. 14) der Universität Bremen, wenn Sie unsicher sind, wie Sie in einer bestimmten Situation handeln können.

Konstruktiver Umgang mit der Kritik:

Was kann ich tun, wenn ich mich diskriminierend verhalten habe?

Diskriminierung ist für viele Menschen ein verunsichernder oder sogar bedrohlich wirkender Begriff. Wenn Ihnen diskriminierendes Verhalten rückgemeldet wird, kann dies schnell als Vorwurf oder Anklage empfunden werden. Häufig reagieren Menschen dann mit Abwehr, Relativierungen oder emotionalen Gegenreaktionen.

Wichtig ist daher:

- Bei Diskriminierung steht nicht in erster Linie die Absicht im Vordergrund, sondern die Wirkung eines Verhaltens (S. 7).
- Nehmen Sie daher Rückmeldungen und Kritik ernst. Auch wenn es im ersten Moment herausfordernd sein kann: Halten Sie kurz inne und reflektieren Sie Ihre konkrete Äußerung oder Handlung, ohne sich selbst oder andere vorschnell zu verurteilen oder in eine Abwehrhaltung zu gehen.
- Reflektieren Sie Ihr Verhalten und Ihre Sprache, insbesondere in Hinblick auf die mögliche Wirkung auf andere Personen.
- Bitten Sie bei Bedarf um eine Erläuterung der Situation aus der Perspektive Ihres Gegenübers, um die Kritik besser einordnen und daraus konstruktive Schritte ableiten zu können.
- Nutzen Sie die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention (S. 15), wenn Ihr Gegenüber dies als Weg der Verständigung anbietet.
- Sehen Sie ein mögliches Beschwerdeverfahren als Chance zur Klärung und als legitimes Recht von Betroffenen. Auch Sie haben dabei die Möglichkeit, Ihre Sichtweise darzustellen und eine Vertrauensperson hinzuzuziehen.
- Entschuldigen Sie sich bei der Person, die sich durch Ihr Verhalten diskriminiert fühlt, auch dann, wenn dies nicht beabsichtigt war.
- Tauschen Sie sich mit anderen aus, die sich ebenfalls mit diskriminierungssensibler Praxis beschäftigen. Eine bewusste Auseinandersetzung bietet die Chance, eigene Perspektiven und Denkmuster besser zu verstehen und weiterzuentwickeln.
- Nutzen Sie bei Bedarf die vorhandenen Anlauf- und Beratungsstellen. Diese unterstützen Sie dabei, die Wirkung Ihres Handelns und Ihrer Kommunikation besser zu verstehen und konstruktiv damit umzugehen.

Klarer Kurs auf Antidiskriminierung:

Die spezifische Verantwortung von Lehrenden und Vorgesetzten

„Mitglieder der Universität, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung wahrnehmen, tragen (…) eine besondere Verantwortung und Verpflichtung gegenüber den (…) zu schützenden Personen", heißt es in der Satzung. Alle sind demnach angehalten, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit sowie einen respektvollen Umgang mit Vielfalt aktiv zu fördern. Dies betrifft Professor*innen und Dekanate ebenso wie Personen mit Personal- und Führungsverantwortung und Lehrende. Gemeinsam tragen sie dazu bei, den Antidiskriminierungskurs der Universität Bremen im Arbeits- und Studienalltag mit Leben zu füllen.

- Tragen Sie in Ihrem Bereich dazu bei, gute Rahmenbedingungen für eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit zu schaffen und ein Klima zu fördern, in dem konstruktiv mit Kritik und/oder Konflikten umgegangen werden kann.
- Empfehlen Sie diese Broschüre weiter. So tragen Sie dazu bei, Personen über ihre Rechte und Pflichten im Bereich Diskriminierungsschutz zu informieren.
- Wenn Sie Hinweise auf Diskriminierung erhalten, ist wichtig, diese ernst zu nehmen und aufzuklären. Nutzen Sie bei Bedarf das Beratungsangebot der ADE, um Ihre Einschätzung und Ihre Handlungsmöglichkeiten in einer konkreten Situation gemeinsam zu reflektieren und zu klären.
- Wenn die Vorfälle als Diskriminierung zu bewerten sind, sind geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person sowie zur Vermeidung weiterer Diskriminierung zu ergreifen. Welche Maßnahmen angemessen, sinnvoll und erforderlich sind, hängt von dem jeweiligen Vorfall ab.
- Zu Ihrer Unterstützung und zur Abstimmung von Maßnahmen empfiehlt die Satzung, die nächsthöhere verantwortliche Person im Bereich mit einzubeziehen. Für Professor*innen kann dies beispielsweise das Dekanat sein.
- Zeichnen sich dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen ab, empfiehlt sich die frühzeitige Einbeziehung der Personalstelle bzw. bei Maßnahmen gegenüber Studierenden der Rechtsstelle.
- Grundsätzlich sollte jedoch der Personenkreis, der über einen Vorfall informiert wird, zum Schutz aller Beteiligten möglichst gering gehalten werden.
- Wenn sich eine betroffene Person vertraulich an Sie wendet und noch unsicher ist, wie sie weiter vorgehen möchte, empfehlen Sie bitte eine vertrauliche Beratung. Weisen Sie zugleich transparent darauf hin, dass Sie Hinweisen auf Diskriminierung nachgehen und entsprechend handeln müssen.

- ➜ Nutzen Sie die Möglichkeit zur Weiterbildung: Die Hochschulleitung hat ihr Angebot im Bereich Antidiskriminierung und Kompetenzentwicklung erweitert. So können Sie Ihre (Rollen-)Sicherheit weiter stärken.
- ➜ Setzen Sie sich mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung auseinander und nehmen Sie sich Zeit, eigene Perspektiven und mögliche Vorannahmen zu reflektieren.

Kontaktdaten

An wen kann ich mich wenden?

Erste Ansprechpersonen und Anlaufstellen gemäß Satzung

➜ für Beschäftigte:

- **die zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG**
  zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte
- **die Frauen- Gleichstellungsbeauftragte nach LGG**
  frauenbeauftragte@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/frauenbeauftragte
- **die Schwerbehindertenvertretung**
  sbv@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/sbv
- **der Personalrat**
  personalrat@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/personalrat
- **die Jugend- und Auszubildendenvertretung**
  personalrat@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/personalrat
- **die Betriebliche Sozialberatung**
  sozialberatung@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/sozialberatung
- **das Familienservicebüro**
  familien@vw.uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/familie

Kontaktdaten

An wen kann ich mich wenden?

Erste Ansprechpersonen und Anlaufstellen gemäß Satzung

➜ für Studierende:

- **die zentrale Studienberatung**
  zsb@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/zsb
- **die Studienzentren und Praxisbüros in den Fachbereichen**
  www.uni-bremen.de/studium/starten-studieren/studienzentren
- **das International Office**
  internationales@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/universitaet/profil/international/international-office
- **die zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG**
  zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte
- **die Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS)**
  kis@uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/kis
- **das Familienservicebüro**
  familien@vw.uni-bremen.de
  www.uni-bremen.de/familie
- **der AStA – Allgemeiner Studierendenausschuss der Universität Bremen**
  asta@uni-bremen.de
  www.asta.uni-bremen.de

Antidiskriminierungsberatung

ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung
ade@uni-bremen.de
Tel. 0421 218 – 60170
Telefonische Sprechzeit: Di 10–11.30 Uhr, Do 16–17.30 Uhr oder Verabredung eines Beratungsgesprächs per Mail oder über den AB
www.uni-bremen.de/ade

Beschwerdestellen

- **AGG Beschwerdestelle für Studierende, Stipendiat*innen …**
  Rechtsstelle (Referat 06)
  VWG, Postfach 330440, 28334 Bremen
  www.uni-bremen.de/rechtsstelle

- **AGG Beschwerdestelle für Beschäftigte**
  Dezernat Personalangelegenheiten (Dez. 2)
  Postfach 330440, 28334 Bremen
  www.uni-bremen.de/dezernat2