

Amtliche Mitteilungen der Hochschule Bremerhaven

Nr. 3/2025 vom 17. März 2025

Satzung der Hochschule Bremerhaven zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung

vom 18. Februar 2025

Der Rektor der Hochschule Bremerhaven hat am 14. März 2025 gemäß § 110 Absatz 3 des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. 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 Absatz 11 und § 5b BremHG, die vom Akademischen Senat der Hochschule Bremerhaven am 18. Februar 2025 beschlossene Satzung der Hochschule Bremerhaven zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung in der nachstehenden Fassung genehmigt.

Präambel

Die Hochschule Bremerhaven setzt sich für den Schutz vor Diskriminierung ein. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind aufgefordert, sich für einen respektvollen, wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Umgang an der Hochschule Bremerhaven zu engagieren und an einer Kultur des Hinsehens mitzuwirken.

Mitglieder der Hochschule Bremerhaven mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind in ihren Arbeitsbereichen besonders aufgefordert, diskriminierendes Verhalten zu erkennen, zu verhindern oder zu unterbinden.

§ 1 Ziele

Die Satzung dient dem Schutz vor und dem Abbau von Diskriminierung. Sie informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten im Umgang mit Diskriminierung. Die Satzung zeigt Beratungs- und Beschwerdewege für Personen auf, die von Diskriminierung betroffen sind, regelt die Beschwerdeverfahren und verfolgt das Ziel, präventiv zu wirken.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule Bremerhaven nach § 5 BremHG.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten beziehungsweise gegen Dritte, z.B. Gästen, Vertragspartner:innen oder Lieferant:innen, 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 Kontext der Hochschule. Verhalten außerhalb des Hochschulkontextes wird durch diese Satzung dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung und im Rahmen eines bestehenden Bediensteten- bzw. Lehrverhältnisses herbeigeführt wird.

(4) Die Satzung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Hochschule einschließlich der eigenen und angemieteten Flächen abseits des zentralen Campus. Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der Hochschule sowie bei hochschulbezogenen Funktionsausübungen.

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

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, unter anderem 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. die 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 oder Personengruppe insbesondere wegen ihres Geschlechts/ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Identität, rassistischen oder antisemitischen Zuschreibungen, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, ihres Lebensalters, ihrer Sprache, ihres Aussehens, ihres sozialen Status, Schwangerschaft oder der Verantwortung für Kinder oder zu pflegende Angehörige eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen insbesondere wegen eines in Absatz 2 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.

(4) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die insbesondere mit einem der in Absatz 2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von

Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z. B. abwertende oder herabwürdigende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die insbesondere im Zusammenhang mit einem der in Absatz 2 genannten Merkmale stehen.

(5) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt liegen vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Zu einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten gehören unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen, Bemerkungen sexistischen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen, sexistischen Darstellungen, sexualisierte unerwünschte und unangemessene körperliche Berührungen, sexualisierte körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

(6) Eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung liegt vor, wenn diese aufgrund eines sachlichen Grundes erfolgt. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile, insbesondere wegen eines in Absatz 2 genannten Grundes oder mehrerer in Absatz 2 genannter Gründe, strukturell Benachteiligter verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).

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

§ 4 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungen gemäß § 3 sind verboten. Sie können eine Verletzung insbesondere vertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder von Pflichten aus anderen Rechtsverhältnissen darstellen.

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

(1) Es ist Aufgabe aller Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben an der Hochschule Bremerhaven, in ihren Arbeitsbereichen

a) durch ihr Verhalten zur Sensibilisierung und gegebenenfalls durch geeignete präventive Maßnahmen zur Förderung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander beizutragen,

b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, in der Forschung, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,

c) Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht nachzugehen, Betroffene zu unterstützen und auf die zuständigen Beratungs- und Beschwerdestellen hinzuweisen.

(2) 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, Abteilungsleitung, Dekanate oder Institutsleitungen). Zur Klärung von Handlungsmöglichkeiten und -pflichten gemäß dieser Satzung stehen ihnen vertrauliche Beratungsangebote in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) zur Verfügung.

§ 6 Aufgabenbereich Diversität und Antidiskriminierung

(1) Die Erfüllung der Aufgaben der Hochschule nach § 4 Absatz 11 BremHG wird nach Entscheidung des Rektorats durch den/die Rektor:in verantwortlich sichergestellt. Der/die Rektor:in sorgt dafür, dass der Akademische Senat eine zuständige und verantwortliche Person für Diversität und Antidiskriminierung bestimmt. Die Person wirkt vorbehaltlich des Absatzes 3 auf die Umsetzung der Aufgaben nach § 4 Absatz 11 BremHG, § 5b BremHG und dieser Satzung hin.

(2) Die beauftragte Person für Diversität und Antidiskriminierung berät das Rektorat bei der Umsetzung und der Evaluation dieser Satzung. Sie unterstützt das Rektorat bei der Umsetzung der im § 8 genannten Präventionsmaßnahmen und evaluiert diese. Sie ist dem Akademischen Senat und dem Rektorat berichtspflichtig. Sie arbeitet in der Umsetzung ihrer Aufgaben mit der Antidiskriminierungskommission zusammen. Die weiteren Aufgaben der Beauftragten Person ergeben sich aus § 5 b Absatz 2 BremHG.

(3) Die Umsetzung des § 4 Absatz 11 Satz 1 und 2 des BremHG zur Beseitigung von Nachteilen und Schutz vor Diskriminierung für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten erfolgt für die Gruppe der Studierenden durch die inklusionsbeauftragte Person für Studierende mit Behinderung, gemäß der hochschulinternen Ordnung für ein inklusives Studium. Sie arbeitet in der Umsetzung ihrer Aufgaben mit der Antidiskriminierungskommission zusammen.

§ 7 Antidiskriminierungskommission

(1) Zur Unterstützung und Beratung des Rektorats richtet der/die Rektor:in zum Schutz vor Diskriminierung, eine bereichs- und abteilungsübergreifende Antidiskriminierungskommission ein. Dieser Kommission gehören u.a. Kanzler:in, eine Person aus dem Personalrat, je eine Person der Frauenbeauftragten nach BremHG und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach LGG, eine Person aus der Schwerbehindertenvertretung,

je ein Mitglied aus den Dekanaten, mindestens drei weitere Personen aus verschiedenen Statusgruppen sowie mindestens zwei Studierende an.

(2) Die Kommission hat die Aufgabe, die Prozesse und Strukturen zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Hochschule zu beobachten und zu evaluieren. Sie entwickelt auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Vorschläge für diesbezügliche Maßnahmen in allen Bereichen und berücksichtigt dabei die Perspektive von Betroffenen, insbesondere der Studierenden. Die Kommission unterbreitet Vorschläge für präventive Maßnahmen gemäß § 8.

(3) Die Kommission tagt mindestens einmal im Semester. Der/die Rektor:in lädt zu den Sitzungen ein und macht die Sitzungstermine hochschulöffentlich bekannt. Die Kommission berichtet einmal jährlich und auf Anfrage im Akademischen Senat.

§ 8 Maßnahmen zur Prävention

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

(2) Die Hochschule ergreift insbesondere folgende präventive Maßnahmen:

- a) Sie informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über den Inhalt dieser Satzung, den Leitfaden „Diskriminierungsschutz an der Hochschule Bremerhaven“ und die Themen Diversität und Antidiskriminierung allgemein.
- b) Sie stellt insbesondere anlässlich von Einstellungen, Amtsantritten oder Studienbeginn Informationen zum Umgang mit Diversität und Diskriminierung zur Verfügung.
- c) Sie stellt Weiterbildungsmöglichkeiten in Diversitäts-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sowie den Aufgaben gemäß Satzung sicher. Für Vertrauenspersonen nach § 9, Beschäftigte, die eine Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion ausüben oder an Personalauswahlverfahren beteiligt sind ist die Teilnahme an diesen Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend.
- d) Sie berücksichtigt Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte auch bei der Studiengangentwicklung, in der Forschung und bei der Personalgewinnung.
- e) Sie stellt für die Hochschulmitglieder angemessene inklusive Beratungs-, Förder-, Selbstbestimmungs- und Unterstützungsangebote bereit. Sie ermutigt betroffene Personen, über Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und Unterstützung anzunehmen. Sie unterstützt die Tätigkeit der Vertrauenspersonen nach § 9 in geeigneter Weise.

§ 9 Beratung durch Vertrauenspersonen

(1) Vertrauenspersonen stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, um von Diskriminierung und von Diskriminierungsvorwürfen Betroffenen einen Überblick über Handlungsmöglichkeiten und die Regelungen in dieser Satzung zu geben.

Für Bedienstete der Hochschule stehen folgende Vertrauenspersonen für Beratung und Information zur Verfügung:

- Zentrale Frauenbeauftragte
- Dezentrale Frauenbeauftragte der Fachbereiche
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach LGG
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte:r
- Sozialberatung der Performa

Für Studierende der Hochschule stehen folgende Vertrauenspersonen für Beratung und Information zur Verfügung:

- Zentrale Frauenbeauftragte
- Dezentrale Frauenbeauftragte der Fachbereiche
- AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss), Queer -Feministischer Ausschuss
- Inklusionsbeauftragte:r für Studierende mit Behinderung
- Ombudsperson
- Psychologische Beratung des Studierendenwerks Bremen

(2) Die Vertrauenspersonen bieten Information und Unterstützung an. Sie leisten eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Erstberatung und verweisen gegebenenfalls auf andere Beratungsstellen. Sie zeigen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten im Sinne der betroffenen Person auf. Sie informieren über das nichtformale Verfahren nach § 10 und das förmliche Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Sie stimmen das weitere Vorgehen mit der betroffenen Person ab und können sie gegebenenfalls zu weiteren Beratungsgesprächen begleiten. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden können. Dazu muss eine Schweigepflichtentbindung schriftlich vorliegen.

(3) Das Recht auf Anonymität der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, 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, es sei denn, diese sind ihrerseits bei Kenntnis einer Straftat zur Anzeige nach § 138 StGB verpflichtet. Erhalten Beratende Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weisen sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

(4) Das Recht der betroffenen Person, Diskriminierung ohne Beteiligung hochschulinterner Anlaufstellen allein oder gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt. Darüber hinaus steht es allen Beteiligten frei, jederzeit weitere interne oder externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

(5) Die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung (ADE) steht Vertrauenspersonen zur Reflexion ihrer Aufgaben im Sinne dieser Satzung zur Verfügung. Die Vertrauenspersonen können ratsuchende Personen zur weiterführenden Beratung an die ADE verweisen.

§ 10 Anlaufstelle bei Diskriminierungen – nichtformales Verfahren

(1) Das Rektorat richtet eine Anlaufstelle bei Diskriminierungen in der Abteilung für Chancengerechtigkeit ein.

(2) Personen, die das Gefühl haben, Diskriminierung im Sinne dieser Satzung erfahren zu haben, werden an der Anlaufstelle in einem Erstgespräch zeitnah angehört und über ihre Rechte und die unterschiedlichen Instrumente dieser Satzung gemäß § 9 bis 14 aufgeklärt. Auf Wunsch der betroffenen Person, kann die Anlaufstelle in geeigneten Fällen zunächst versuchen, durch Gespräche zu erreichen, dass im Sinne der betroffenen Person eine Auseinandersetzung mit der Diskriminierung und wenn möglich, eine Veränderung der zugrunde liegenden Faktoren erfolgt (nichtformales Verfahren). Hierzu kann die Anlaufstelle auf Wunsch direkt Kontakt zu den als diskriminierend wahrgenommenen Stellen bzw. Personen aufnehmen.

(3) Auf Wunsch der betroffenen Person können eine Vertrauensperson nach § 9 oder Personen anderer Beratungsstellen einbezogen werden. Voraussetzungen für die Durchführung des nichtformalen Verfahrens ist eine schriftliche Beauftragung der von Diskriminierung betroffenen Person.

(4) Es ist sicherzustellen, dass durch die Wahrnehmung dieses Verfahrens für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen.

(5) Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus dem nichtformalen Verfahren dürfen von Seiten der Anlaufstelle keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden. Es sei denn, die beratende Person ist ihrerseits bei Kenntnis einer Straftat zur Anzeige nach § 138 StGB verpflichtet.

(6) Das nichtformale Verfahren 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 nichtformale Verfahren ersetzt keine offizielle Beschwerde und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit des nichtformalen Verfahrens, eines Gesprächs, nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 11 Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Rektorat bestimmt die Beschwerdestelle für die Bearbeitung förmlicher Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Regelungen des AGG werden auf Studierende und Angehörige der Hochschule entsprechend angewandt. Aus Gründen der besonderen Relevanz für den Hochschulkontext ergänzt die Hochschule Bremerhaven die im AGG berücksichtigten schützenswerte Merkmale wie unter § 3 (2) benannt, um die folgenden schützenswerten Merkmale: Sozialer Status, Aussehen, Sprache sowie Schwangerschaft oder Verantwortung für Kinder oder zu pflegende Angehörige.

Für Studierende und Angehörige ist die Beschwerdestelle bei der Rechtsstelle der Hochschule Bremerhaven und für Beschäftigte ist die Beschwerdestelle bei der Leitung der Personalabteilung angesiedelt.

§ 12 Einleitung des Beschwerdeverfahrens – formales Beschwerdeverfahren

(1) Das Beschwerdeverfahren wird durch Erhebung einer Beschwerde der betroffenen Person eingeleitet. Die Beschwerde soll schriftlich, per Email oder mündlich zur Niederschrift erklärt werden. In der Beschwerde müssen die als diskriminierend empfundenen Umstände, Ereignisse oder Handlungen detailliert mit Orts- und Zeitangabe beschrieben werden. In der Beschwerde soll auch mitgeteilt werden, ob bereits andere Stellen informiert und Maßnahmen eingeleitet wurden.

(2) Alle Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen sowie Zeug:innen und mögliche sonstige vorhandene Beweismittel zu benennen.

§ 13 Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

(1) Die Beschwerdestelle hört die betroffene Person unverzüglich zur Sache an und klärt sie über ihre Rechte und die weiteren Verfahrensschritte auf. Wenn die Diskriminierung von einer Person ausgeht, teilt die Beschwerdestelle dieser Person den wesentlichen Inhalt der Beschwerde unverzüglich mit, klärt sie über ihre Rechte und die weiteren Verfahrensschritte auf und lädt sie zu einem persönlichen Gespräch ein. Alternativ ist eine schriftliche Stellungnahme der beschuldigten Person möglich. Für eine schriftliche Stellungnahme setzt die Beschwerdestelle eine angemessene Frist.

(2) Die Beschwerdestelle hört gegebenenfalls Zeug:innen an und prüft gegebenenfalls vorgelegte Beweise. Die Beschwerdestelle kann, soweit sie dies für zwingend erforderlich hält, Verantwortliche aus den betroffenen Bereichen einbeziehen. Zur sachgerechten Beurteilung kann die Beschwerdestelle fachkompetente Beratung einholen. Sofern Schutzmaßnahmen für eine betroffene Person für erforderlich gehalten werden, informiert die Beschwerdestelle unverzüglich den/die Rektorin.

(3) Nach Prüfung des Sachverhalts teilt die Beschwerdestelle dem/der Rektor:in das Prüfergebnis mit und unterbreitet einen Entscheidungsvorschlag. Nach der Entscheidung des/der Rektor:in informiert die Beschwerdestelle die Beteiligten unverzüglich über das Prüfergebnis.

(4) Wenn ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot festgestellt wird, entscheidet der/die Rektor:in unverzüglich über die zu treffenden Maßnahmen und leitet diese ein; die beschwerdeführende Person wird darüber informiert, dass der Fall in Bearbeitung ist. Der/die Rektor:in hat die Pflicht, festgestellte Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot bei Gefahr im Verzug den relevanten Stellen und Personen unter Einhaltung des Datenschutzes mitzuteilen, insbesondere für den Fall, dass dies für den Schutz von Hochschulmitgliedern und –angehörigen erforderlich ist.

(5) Falls kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt, sollen weder der zu Unrecht beschuldigte Person noch der beschwerdeführenden Person, soweit deren Irrtum über das Vorliegen einer Diskriminierung unverschuldet war, Nachteile aus dem Beschwerdeverfahren entstehen. Das Rektorat beziehungsweise Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben wirken Benachteiligungen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht entgegen. Hierzu gehören auch Maßnahmen der Konfliktbearbeitung oder andere geeignete Maßnahmen der Nachsorge im Bereich.

(6) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und Geschehnisse. Die Dokumentationen von Gesprächen werden auf Nachfrage den am jeweiligen Gespräch beteiligten Personen vorgelegt. Die Personen erhalten Gelegenheit zu einer Gegendarstellung.

(7) Das Ergebnis der Prüfung ist der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person schriftlich mitzuteilen.

§ 14 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot (§ 4) ergreift der/die Rektor:in auf der Grundlage des Ergebnisses des Prüfungsverfahrens die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen. Die Maßnahmen und Sanktionen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen und die arbeits-, beamten- und hochschulrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Gegenüber Bediensteten kommen insbesondere folgenden Maßnahmen und Sanktionen in Betracht

- a) mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung
- b) Verpflichtung zur Teilnahme an einer Weiterbildung zu Antidiskriminierung
- c) Umsetzung
- d) Versetzung
- e) Ausschluss von der Nutzung bestimmter Angebote oder Einrichtungen der Hochschule
- f) Hausverbot

- g) Abmahnung
- h) Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- i) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- j) Strafanzeige

(3) Gegenüber Studierenden und Angehörigen insbesondere:

- a) mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung
- b) Ausschluss von der Nutzung bestimmter Angebote oder Einrichtungen der Hochschule
- c) Hausverbot
- d) Exmatrikulation (§ 42 Absatz 4 BremHG)
- e) Widerruf eines Lehrauftrags, Kündigung eines Vertragsverhältnisses, Aberkennung eines Titels
- f) Strafanzeige

Sofern keine Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige besteht, bedarf eine Anzeige der Zustimmung der beschwerdeführenden Person (§ 138 StGB).

§ 15 Vertraulichkeit und Datenschutz

(1) Alle an einem Beschwerdeverfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies verfahrensrechtlich möglich ist. Der Kreis der über den Vorgang informierten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und sicher zu verwahren. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte kann nur in Absprache mit der betroffenen Person und nur in dem zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen Umfang und Zeitraum erfolgen.

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

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

(4) Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. vorbehaltlich anderweitig geregelter Aufbewahrungsfristen bei der Beschwerdestelle ein Jahr aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

§ 16 Berichtswesen und Evaluation

(1) Auf Grundlage dieser Satzung werden weiterführende Konzepte und Maßnahmen durch den/ Rektor:in in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungskommission entwickelt.

(2) Alle Beratungs- und Beschwerdestellen der Hochschule erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden anonymisiert ausgewertet. Dies dient der Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsaktivitäten.

(3) Die Daten werden alle 2 Jahre von der Anlaufstelle nach § 10 abgefragt. Die Anlaufstelle berichtet der Hochschulleitung einmal jährlich über die gesammelten Daten.

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

§ 17 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach der Genehmigung durch den Rektor in Kraft.

Bremerhaven, den 14. März 2025

Der Rektor der Hochschule Bremerhaven