

Was tun bei Diskriminierung?

Vorstellung der
Antidiskriminierungssatzung und der
Arbeitsstelle gegen Diskriminierung
und Gewalt (ADE)

Almut Dietrich und Aretta Mbaruk

Die ADE berät und arbeitet zu

Diskriminierung

- Ungleichbehandlung laut AGG
- Diskriminierungsdimensionen und Vorgaben laut AD-Satzung

Konflikten und Mobbing

- Z.B. Konflikte im Team oder zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen

Gewalt

- z.B. Stalking
- Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Aufgaben und Angebote der ADE

Informationen und Expertise

zum Themenkomplex „Konflikte, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz“

- Veröffentlichungen
- Urteile
- Stellungnahmen etc.

Beratungsangebote

- Einzelberatungen
- Erarbeitung von Problem- und Bedarfsanalysen
- Durchführung von Maßnahmen zur diskriminierungssensiblen Konfliktbearbeitung
- Beratung in AGG-Beschwerdeprozessen
- Begleitung von Maßnahmen zum verantwortlichen und konsequenten Umgang mit Diskriminierungen und Gewalt

Qualifizierungsangebote

- Vorträge
- Workshops
- Fortbildungen
- Organisationsberatungsformate

Zuständigkeit/ Zielgruppen

Die Angebote
der ADE richten
sich an

- Alle Beschäftigten, Studierenden und Gäste der Uni Bremen und den Hochschulen Bremens
- alle Beschäftigten und Auszubildenden der Kernverwaltung des öffentlichen Dienstes Bremens

Zielgruppen
sind

- Betroffene und deren Unterstützer*innen,
- Führungskräfte, Personalverantwortliche,
- Ausbildungsverantwortliche,
- Personalrät*innen, Gleichstellungsbeauftragte, andere betriebliche Interessenvertretungen

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

Aufbau der Satzung

Präambel

Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen

§ 1 Ziele

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Verbot der Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale

§ 4 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt: Verantwortlichkeiten und Maßnahmen zur Prävention

§ 5 Verantwortung und Umgang aller Mitglieder und Angehörigen der
Universität

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

§ 7 Aufgabenbereich Diversität und Antidiskriminierung

§ 8 Maßnahmen zur Prävention

Dritter Abschnitt: vertrauliche Beratung, Niedrigschwelliges Interventionsangebot und formelle Beschwerde

§ 9 Vertrauliche Beratung

§ 10 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

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

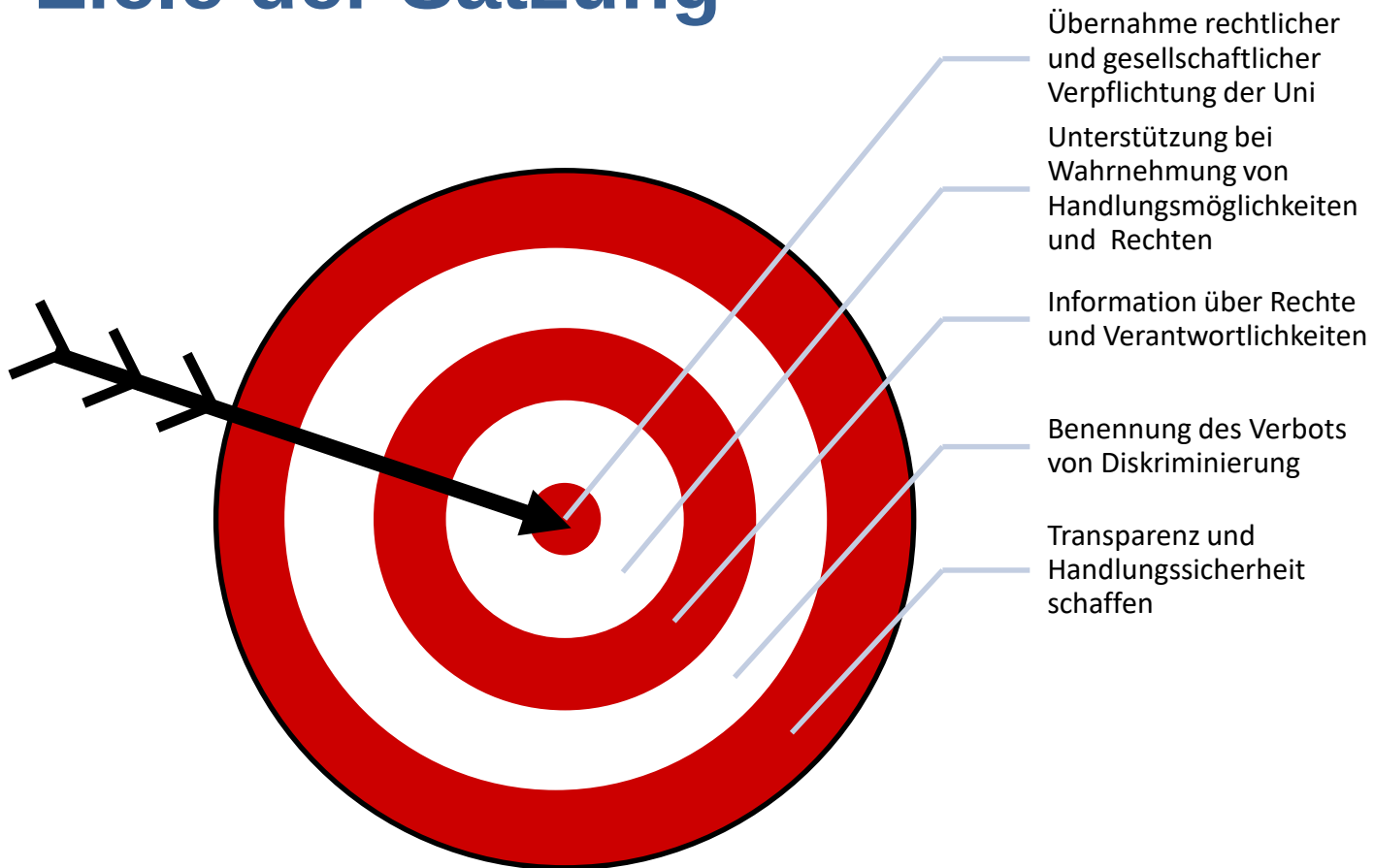
Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 12 Maßnahmen und Sanktionen

§ 13 Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Beschwerdeverfahrens

§ 14 Inkrafttreten

Ziele der Satzung



Geltungsbereich der Satzung

Für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität

Auch gültig für Dritte (z.B. Lieferant*innen)

Bezogen auf Verhalten der Person im universitären Kontext

**Räumlich bezogen auf das gesamte Gelände der Universität und Außenstellen
(auch Dienstreisen)**

Gültig auch in digitalen Kommunikationsräumen

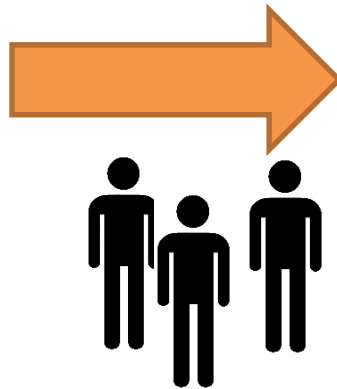
Wie wird Diskriminierung in der Satzung definiert?

§ 3 Begriffsbestimmungen, Absatz (1)

Vielfältige Erscheinungsformen

u.a.

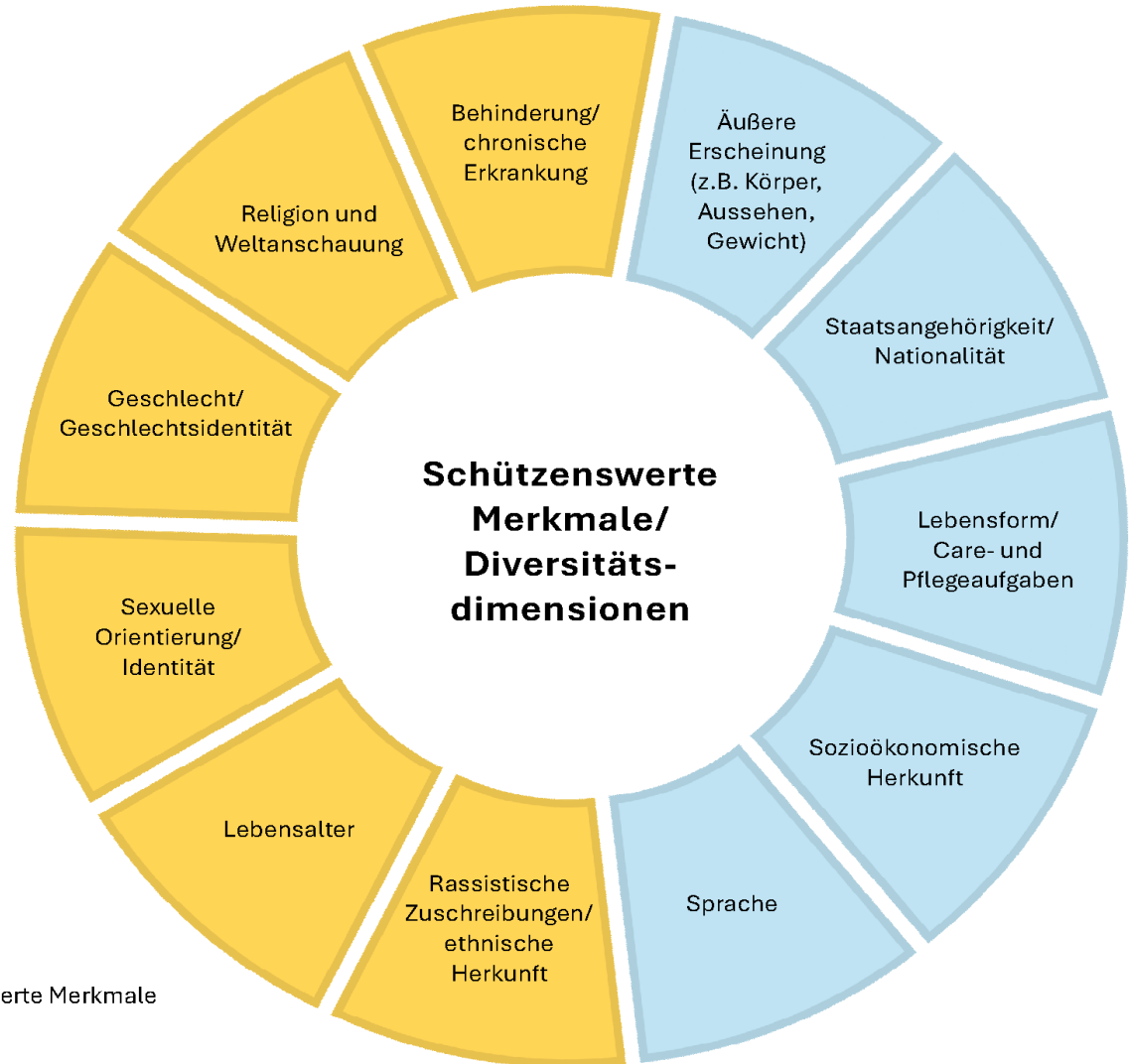
- Äußerungen
- Handlungen
- Unterlassungen



- eine verletzende, schädigende Wirkung haben
- die strukturelle Nachteile verursachen
- eine Ungleichbehandlung darstellen

- ⇒ Entscheidend für eine Diskriminierung ist die Wirkung, unabhängig von der Absicht!
- ⇒ Schädigung durch wiederholte Diskriminierung aus Gedankenlosigkeit, Unwissenheit etc.

Geschützte Merkmale sind:



Schützenswerte Merkmale nach dem AGG

In der Satzung zu Antidiskriminierung ergänzte schützenswerte Merkmale

Unterschiedliche Diskriminierungsformen überschneiden und verstärken sich und können und damit zu Mehrfachdiskriminierungen führen



Diskriminierung liegt vor, wenn

eine Person

- aufgrund eines (Diskriminierung-)Merkmals im Vergleich zu anderen Personen benachteiligt wird
- Und kein sachlicher Grund vorliegt

 **Eine Benachteiligung kann sich ergeben, wenn eine Person**
ungleich bei einer gleichen Ausgangssituation oder

 gleich bei ungleicher Ausgangssituation behandelt wird

Diskriminierungsformen nach AGG

Unmittelbare Diskriminierung

- Direkte Diskriminierung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals aus §3 Abs. 1
- Merksatz: Gleiches wird ungleich behandelt

Mittelbare Diskriminierung

- Scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die Personen indirekt wegen eines Merkmals benachteiligen
- Merksatz: Ungleiches wird gleich behandelt

Belästigung

- Unerwünschte Verhaltensweisen, aufgrund eines geschützten Merkmals, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Sexualisierte Diskriminierung

- Unerwünschtes sexualisiertes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Z.B. unerwünschte Handlungen und Berührungen, Bemerkungen und zeigen sexistischer Darstellungen.

Anweisung zur Diskriminierung

- Aufforderung zu einem Verhalten, dass eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale diskriminiert oder diskriminieren könnte.

Direkte / unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1)

Merksatz: Wenn Gleiches ungleich behandelt wird



Sandra Bauer

18,8%



Meryem Öztürk

13,5%



Meryem Öztürk

4,2%

Quelle: Weichselbaumer, Doris 2016: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves.
IZA Discussion Paper No. 10217



*„Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf dem Baum!“
(Hans Traxler)*

§ 6 Begriffsbestimmungen Abs. 6 Satzung

Diskriminierung können auch in Form von gewaltvollen Handlungen erfolgen

- die zu einer physischen oder psychischen Schädigung und Verletzung führen oder diese androhen ⇒ Notwendigkeit strafrechtlicher Verfolgung

Dazu gehören z.B.

- physische und psychische Gewalt
- sexualisierte Übergriffe, Nötigungen und Vergewaltigungen
- Stalking - im Sinne des § 238 StGB (unbefugtes Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen).

Handlungs-und Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierung und Gewalt

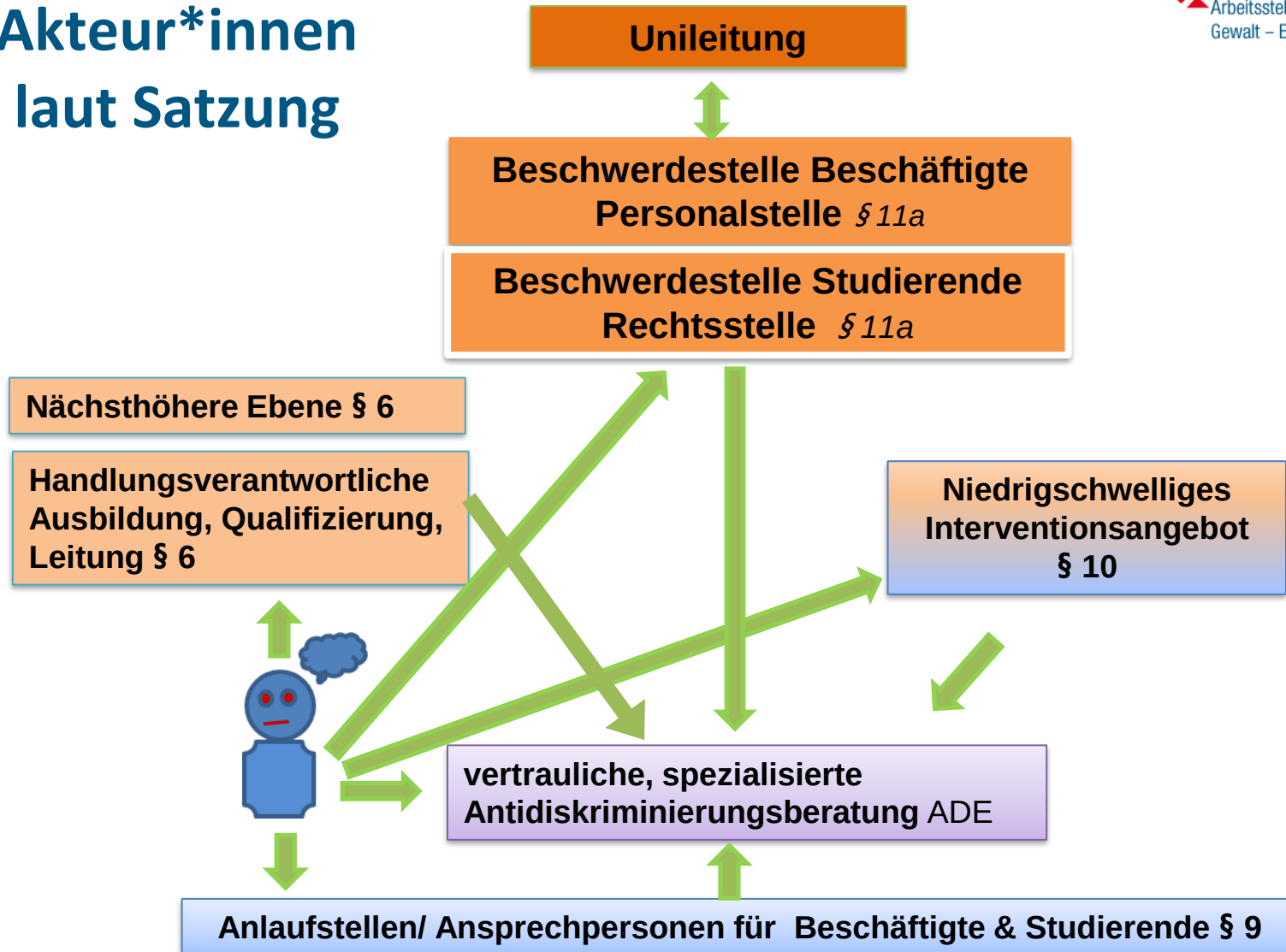
Fallbeispiel 1:

Eine Lehrende berichtet, dass sie vor und nach ihrer Lehrveranstaltung von einem Studierenden verfolgt wird. Sie hat dies schon ihm gegenüber angesprochen. Der Studierende setzt aber sein Verhalten fort. Sie fühlt sich dadurch bedroht.

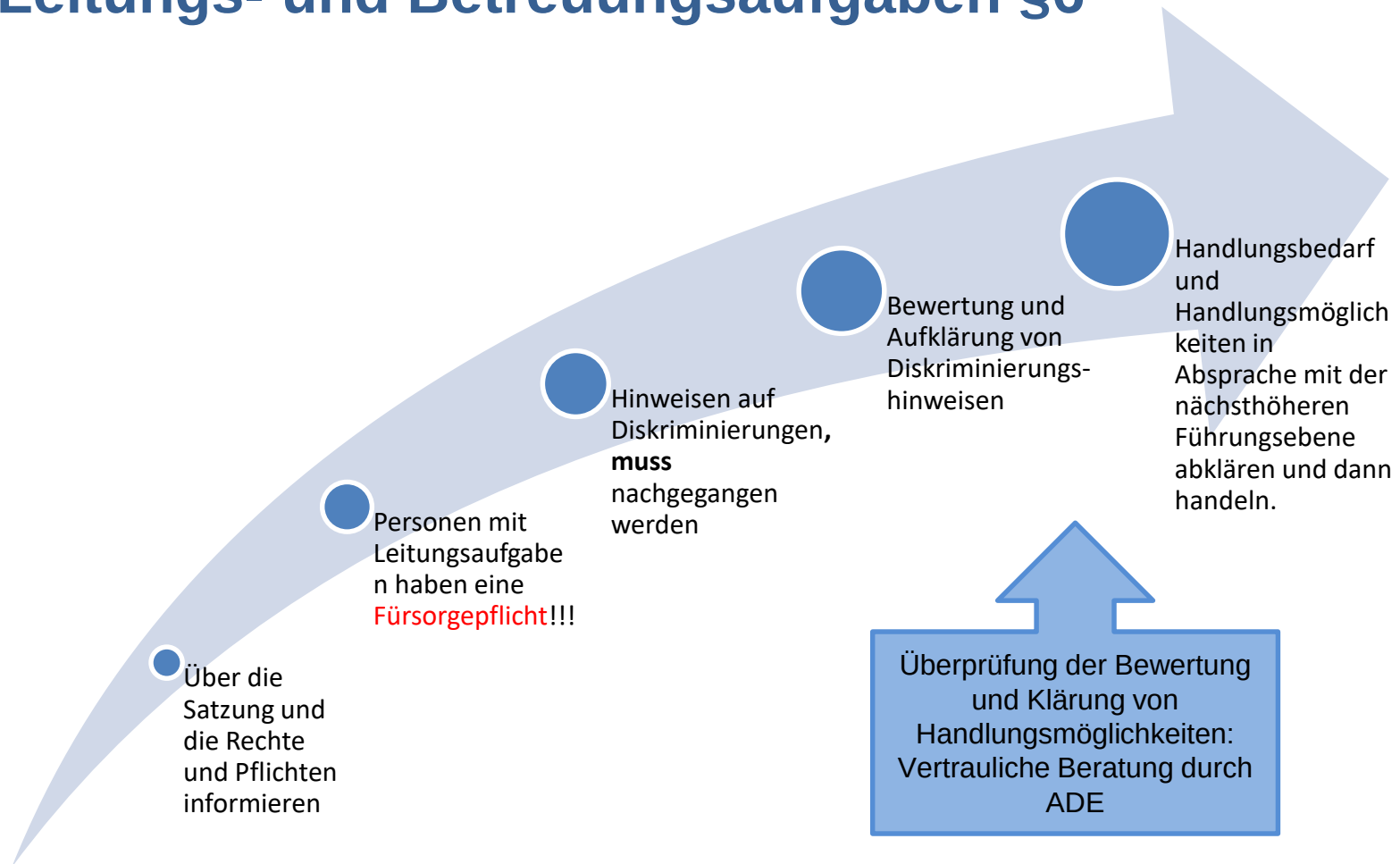
Fallbeispiel 2:

Zwei internationale Studierende berichten von unverschämtem und würdeverletzendem Verhalten in einer prüfungsrelevanten Arbeitsgruppe insbesondere durch einen weißen, deutschen Studierenden.

Akteur*innen laut Satzung



Pflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben §6



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

(1) Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben an der Universität Bremen, in ihren Arbeitsbereichen haben die Aufgabe

- Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten nachzugehen,
- Betroffene zu unterstützen
- auf Beratungs- und Beschwerdestellen hinzuweisen

➤ **Fürsorgepflicht!!**

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

Fürsorgepflicht :

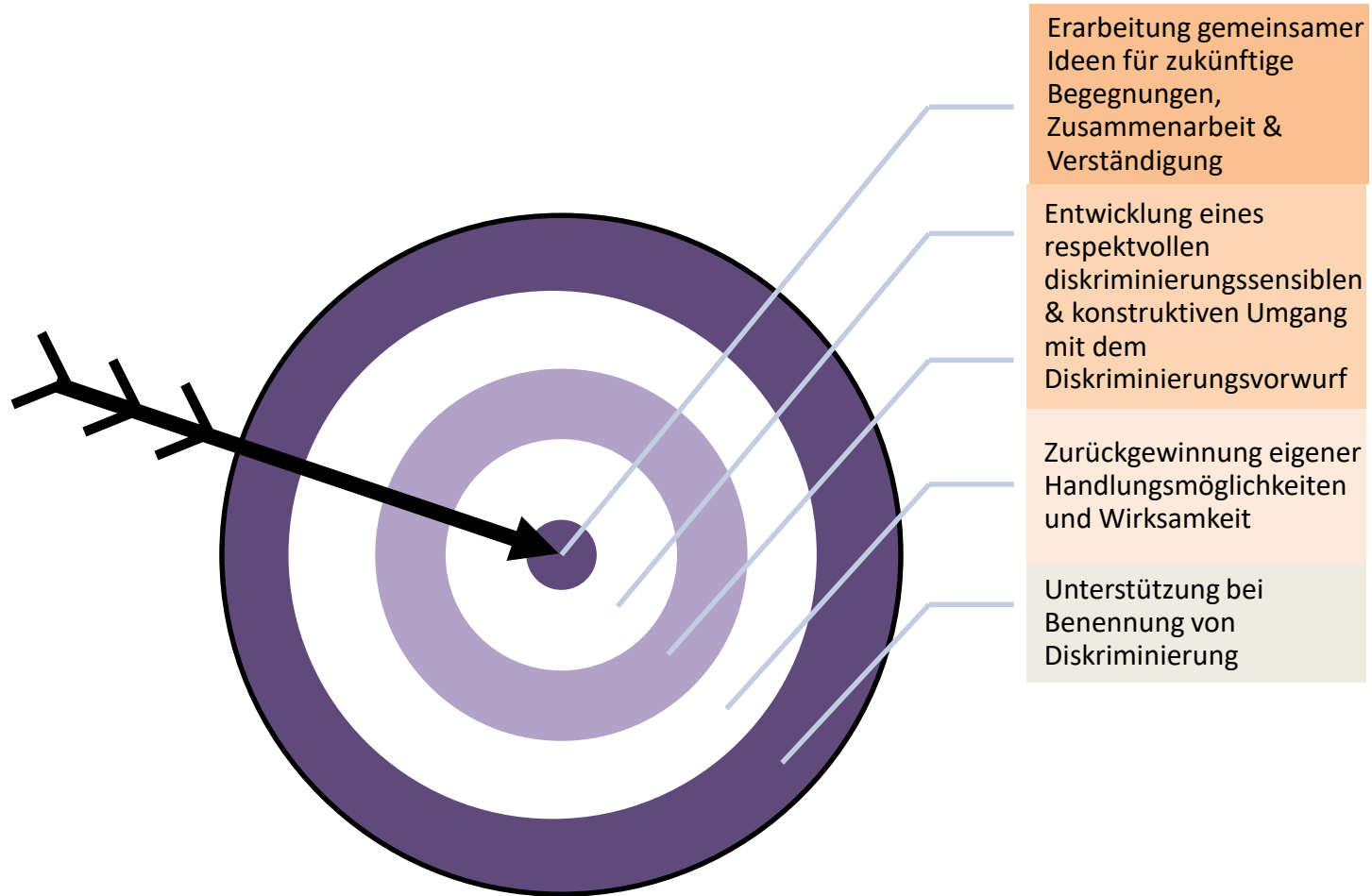
- die Bewertung und Aufklärung von Diskriminierungshinweisen
- wenn sich Handlungsbedarf abzeichnet,
 - ✓ Einbeziehen der nächst höheren verantwortlichen Person
(z.B. Verwaltungs-/Abteilungsleitung, Dekanate, Institutsleitungen)
 - ✓ Absprechen von Handlungsmöglichkeiten
 - ✓ ggf. Möglichkeiten zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens klären
- Angebot der Beratung durch die ADE

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

Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte
sind vertraulich zu behandeln und der Kreis der Beteiligten
möglichst klein zu halten!



§ 11 Niedrigschwelliges Interventionsangebot



§ 10 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

Voraussetzungen

- ✓ Eignung des zugrundeliegenden Sachverhalts
- ✓ Eindeutige Beauftragung durch Person, die sich diskriminiert fühlt
- ✓ Bereitschaft und das gegenseitige Einverständnis der beteiligten Personen

auf Wunsch der diskriminierten Person:

- ✓ Direkte Kontaktaufnahme zu der als diskriminierend wahrgenommenen Person

§ 10 Niedrigschwelliges Interventionsangebot

Weitere Voraussetzungen und Prinzipien

- ✓ Keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der diskriminierten Person
- ✓ begründet keinen (arbeits-) rechtlichen Anspruch auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, (Wieder-) Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg.
- muss separat geltend gemacht werden.
- ✓ ersetzt keine offizielle Beschwerde und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen

§ 11 a Beschwerderecht

- Beschwerderecht, wenn sich Mitglieder und Angehörige aufgrund eines AGG-Merkmals subjektiv benachteiligt fühlen
- die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte: im Personaldezernat
- AGG-Beschwerdestelle für Studierende, Angehörige und Stipendiat*innen der Universität (§ 9 der Grundordnung): Rechtsstelle
- Benachteiligungsverbot! Universitätsleitung verpflichtet sich Benachteiligungen aufgrund von AGG-Beschwerden zu ahnden

§ 11 b (8)

- Recht auf Unterstützung durch Gremien und deren Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte in Bezug auf Maßnahmen und Diskriminierungsschutz besteht weiterhin

§ 11 Beschwerdeverfahren nach AGG

(1) + (2) schriftliche Beschwerde oder zur Niederschrift mit Benennung mit der Benennung der diskriminierend empf. Ereignisse sowie Zeug*innen/Beweise



**(3) Anhörung von beschwerdeführender Person
Information über Verfahren, Rechte & Pflichten, sowie Unterstützung**



**(4) + (5) Sachverhaltsermittlung (Anhörung der beschuldigten Person!) und
Beschwerdeprüfung ⇒ bei Bedarf Sofortmaßnahmen zum Schutz**



**(6) Mitteilung über Prüfungsergebnis und Entscheidungsvorschlag an
Universitätsleitung ⇒ ergreift geeignete, erforderliche und verhältnismäßige
Maßnahmen bei festgestellter Diskriminierung**



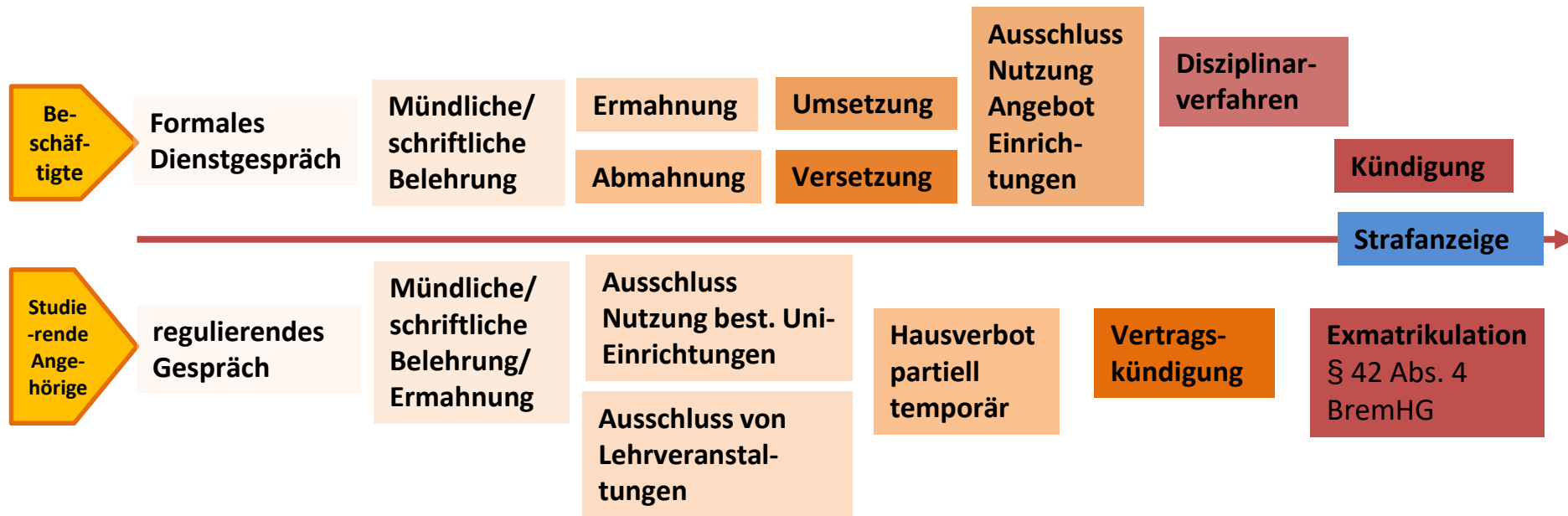
(7) Ergebnismitteilung an beschwerdeführende und beschuldigte Person

§ 12 Maßnahmen und Sanktionen

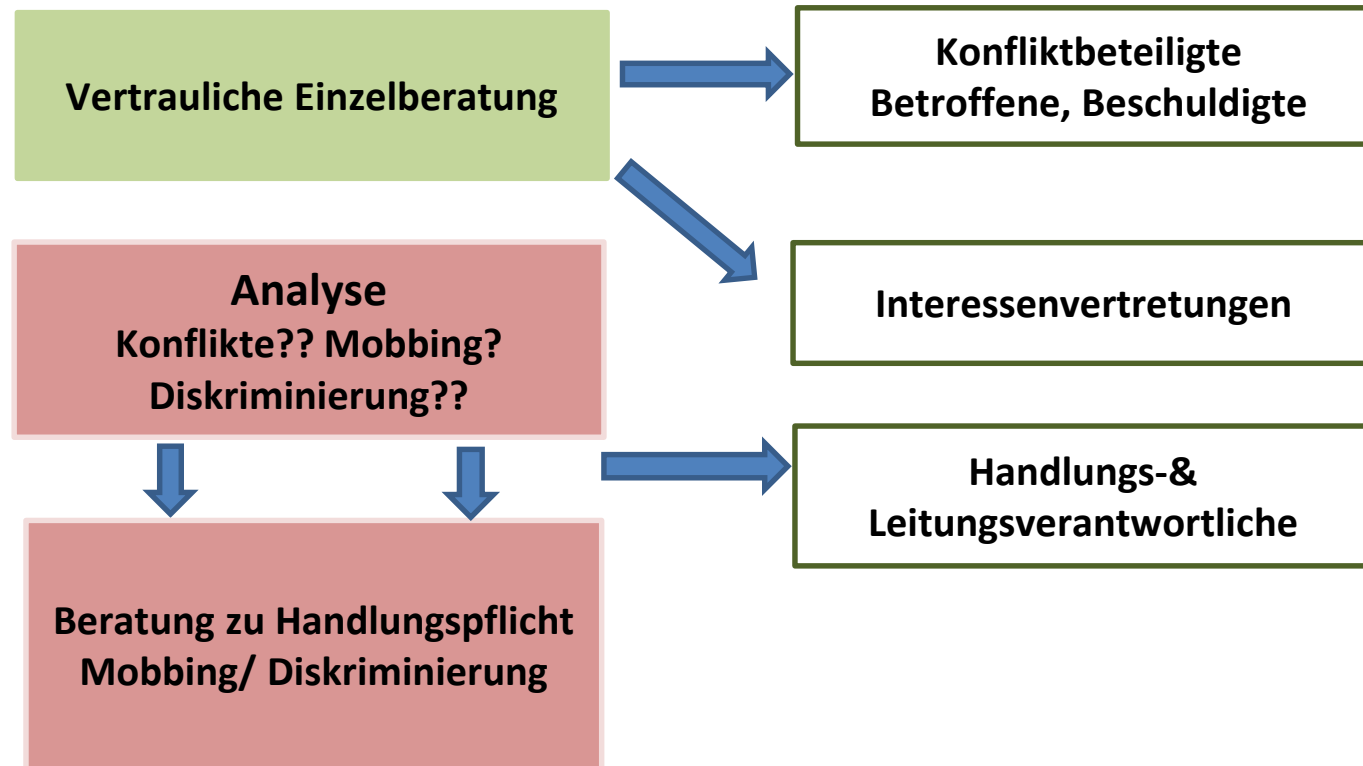
(1) Im Rahmen von Weisungs- und Ordnungsrecht:

- Auflagen und organisatorische Maßnahmen:
 - ✓ zum Diskriminierungsschutz
 - ✓ zur Förderung von Kritik- und Konfliktfähigkeit, Weiterentwicklung und Selbstreflexion
 - ✓ zur Förderung einer Diskriminierungssensibilität
- Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auch gezielte, lösungsorientierte Beratungsangebote zur Reflexion von Haltungen, Einstellungen und Verhalten

§ 12 Maßnahmen und Sanktionen



Angebote der ADE bei Konflikten, Mobbing & Diskriminierung



Kontakt

ADE

Tel: 0421-218 60170

Möglichkeiten einer tel. Kurzberatung während der
Sprechzeiten: Di 10.00 -11.30 und Do 16.00 – 17.30

Ansonsten Terminvereinbarung über AB oder

Email: ade@uni-bremen.de

Web: www.uni-bremen.de/ade.html