

# **AMTLICHE MITTEILUNGEN DER HOCHSCHULE BREMEN**

**Ausgabe 8/2025**

**Vom 22. Dezember 2025**

## **Inhalt:**

**Satzung zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung –  
„Antidiskriminierungssatzung“ – der Hochschule Bremen**

**(S. 2)**

Amtliche Mitteilungen der Hochschule Bremen

Ausgabe 8/2025 vom 22. Dezember 2025

Internet: <https://www.hs-bremen.de/informationen-fuer/beschaefigte/amtliche-mitteilungen/>

Herausgegeben durch: Der Rektor der Hochschule Bremen

Neustadtswall 30

28199 Bremen

Redaktion: Rechtsstelle der Hochschule Bremen

**Satzung zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung**  
**– „Antidiskriminierungssatzung“ –**  
**der Hochschule Bremen**

Vom 9. Dezember 2025

Der Rektor der Hochschule Bremen hat am 11. Dezember 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 Geschäftsverteilung des Senats vom 2. September 2025 (Brem.GBl. S. 674), die vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen auf der Grundlage von § 4 Absatz 11 Satz 5 und § 5b Absatz 6 BremHG am 9. Dezember 2025 beschlossene Satzung zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung in der nachstehenden Fassung genehmigt.

**Präambel**

Die Hochschule sichert die Freiheit des Lehrens, Lernens und Forschens im Rahmen eines auf demokratischen Prinzipien beruhenden Wissenschaftsverständnisses. Sie kann diese Aufgaben nur erfüllen, wenn alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule eine wertschätzende und diskriminierungssensible Zusammenarbeit erleben. Zum grundlegenden Selbstverständnis der Hochschule Bremen gehört die wertschätzende und diskriminierungssensible Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen. Für die HSB bedeutet Diversity die Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen und ineinandergreifenden Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien sowie den Abbau der individuellen und strukturellen Barrieren, die der gleichberechtigten Teilhabe aller entgegenstehen. Diese Satzung formuliert den Anspruch eines respektvollen, fairen, macht- und differenzsensiblen Umgangs miteinander. Ein solcher wertschätzender und diskriminierungssensibler Umgang ist eine wichtige Säule einer vertrauensvollen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung, in der alle in ihrer Persönlichkeit, Würde und Lebensrealität anerkannt werden. Er fördert sachliche und konstruktive Auseinandersetzungen im Themenbereich Diskriminierungsschutz und unterstützt jede:n Einzelne:n dabei, sich zu entfalten und einzubringen. Ein wertschätzendes und diskriminierungssensibles Miteinander trägt zur gleichberechtigten Teilhabe und einer nachhaltigen strukturellen Chancengleichheit bei. Die Hochschule verpflichtet sich zur Einrichtung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, um gemeinsames Lernen zum Themenbereich Diskriminierung zu fördern, Diskriminierungen vorzubeugen und dadurch eine wertschätzende und diskriminierungssensible Arbeits- und Studenumgebung zu ermöglichen und zu fördern.

**§ 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 Beratungsangebote bei Diskriminierungserfahrungen auf, informiert über Fort- und Weiterbildungsangebote, regelt Beschwerdeverfahren im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und verfolgt das Ziel, präventiv zu wirken.

**§ 2**

**Geltungsbereich**

(1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule im Sinne von § 5 BremHG. Die Satzung findet ebenfalls Anwendung bei Diskriminierung von Dritten oder gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach § 5 BremHG gehört.

(2) Der Geltungsbereich der Satzung bezieht sich auf das Verhalten der in Absatz 1 genannten Personen im Hochschulkontext sowie Verhalten in Kontexten, die durch bestehende Beschäftigungs- oder Lehrverhältnisse herbeigeführt werden.

(3) Die Satzung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Hochschule, einschließlich der Anmietungen und Liegenschaften, sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Dienstreisen und Exkursionen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen sowie Plattformen im Organisationsbereich der Hochschule und bei hochschulbezogenen Funktionsausübungen. Sie gilt bei jeglicher, auch digitaler, Kommunikation im Hochschulkontext.

### § 3

#### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Eine Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aus den in § 1 AGG genannten Gründen.
- (2) 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 führt, dass bestimmte Personengruppen benachteiligt werden. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis beziehungsweise deren objektiv festzustellende Wirkung, unabhängig von der Absicht. Somit können Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen eine Diskriminierung zur Folge haben, die durch ihre Wiederholung eine schädigende Wirkung haben kann.
- (3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
- (4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG 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 des Ziels angemessen und erforderlich.
- (5) Eine Diskriminierung kann auch vorliegen, wenn bei einer Benachteiligung das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe nur angenommen wurde.
- (6) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 bis 5 liegt nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen.
- (7) Eine Belästigung ist eine Form der Diskriminierung und liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der in § 1 AGG genannten Gründe 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.
- (8) Sexualisierte Belästigung ist eine spezifische Form der Diskriminierung. Darunter ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes, Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Zu diesem Verhalten gehören unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexualisierten Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen und sexistischen Darstellungen.

(9) Diskriminierungen können auch in Form von Gewalt oder deren Androhung erfolgen.

(10) Die Anweisung zur Diskriminierung (§ 3 Absatz 5 AGG), aus einem oder mehreren der in § 1 AGG genannten Gründe, gilt ebenfalls als Diskriminierung.

#### **§ 4**

#### **Verbot der Diskriminierung**

Diskriminierungen gemäß § 3 sind an der Hochschule verboten und werden nicht geduldet. Sie werden als erhebliche Störungen des Hochschulbetriebs und des Hochschulklimas verstanden. Sie schaffen ein einschüchterndes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher oder hochschulrechtlicher Pflichten dar. Daneben können sie Straftatbestände erfüllen.

#### **§ 5**

#### **Verantwortung von Hochschulmitgliedern und –angehörigen**

(1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind, werden ermutigt, die vertrauliche Beratung der unter § 7 genannten Anlaufstellen zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

(2) Der/die Rektor:in (vertretungsweise der/die Kanzler:in) trägt dafür Sorge, Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz entsprechend § 11 einzuleiten.

(3) Mitglieder der Hochschule mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung haben Vorbildfunktion und durch ihr Verhalten eine wertschätzende Atmosphäre und eine Kultur des Hinsehens zu fördern.

a. In ihrer besonderen Verantwortung und Fürsorgepflicht unterstützen sie einen wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Umgang und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zum Schutz und zur Prävention.

b. Erhalten Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben Hinweise auf Diskriminierungserfahrungen, sollte ein weiteres Vorgehen zum Schutz vor Diskriminierung möglichst im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben klären die Betroffenen über ihr Recht zur Inanspruchnahme von vertraulicher Beratung nach § 7 auf und verweisen auf die entsprechenden Beratungsstellen.

c. Sollte sich dabei weiterer Handlungsbedarf abzeichnen, sind Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben angehalten, in Rücksprache mit den betroffenen Personen eine der nächsthöheren verantwortlichen Personen oder wahlweise ein Mitglied der Hochschulleitung einzubeziehen, um Handlungsmöglichkeiten abzusprechen. Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur einzubeziehen, soweit dies zur Klärung oder Einleitung von Maßnahmen erforderlich ist.

d. Zur Beratung stehen Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben die vertraulichen Beratungsangebote der Anlaufstellen nach § 7 zur Verfügung.

#### **§ 6**

#### **Prävention**

(1) Die Hochschule ergreift präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung einer wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studienumgebung. Hierfür informiert die Hochschule ihre Mitglieder und Angehörigen regelmäßig über ihr Selbstverständnis bezüglich des

Umgangs mit Diskriminierung sowie über die Satzung zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung.

(2) Die Hochschule strebt an, in all ihren Veröffentlichungen sowie in allen für ihre Mitglieder und Angehörigen zur Verfügung gestellten Informationen, Dokumenten und Medien eine inklusive und diskriminierungssensible Bild-, Laut- und Schriftsprache zu verwenden, die alle Menschen gleichermaßen anspricht und repräsentiert.

(3) Die Hochschule verpflichtet sich zu diskriminierungssensiblen Verfahren. Sie berücksichtigt Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte auch bei der Studiengangsentwicklung, in der Forschung und bei der Personalgewinnung.

(4) Die Hochschule ermöglicht regelmäßig wiederkehrende Fort- und Weiterbildungen zum Themenbereich Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung, die die gesamte Organisation der Hochschule einbeziehen.

a. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule werden bestärkt, sich regelmäßig zum Themenbereich Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung fort- und weiterzubilden. Anträge auf Fort- und Weiterbildung zu diesem Themenbereich werden durch Vorgesetzte, die Personalabteilung und den Personalrat unterstützt.

b. Für Studierende werden Bildungsangebote zum Themenbereich Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung ermöglicht. Die Studierenden werden regelmäßig über diese Angebote informiert.

c. Für Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben werden Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend ihrer Verantwortlichkeiten nach § 5 Absatz 3 und § 4 Absatz 5 BremHG ermöglicht.

d. Die Hochschule stellt nachhaltig Qualifizierungen jener Personen sicher, die mit vertraulicher Beratung nach § 7 oder mit Aufgaben in der AGG-Beschwerdestelle nach § 9 betraut sind.

(5) Die Hochschule strebt eine Professionalisierung und Weiterentwicklung ihrer Bemühungen zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an. Die Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 4 werden regelmäßig geprüft, nach Bedarf angepasst und gegebenenfalls erweitert.

## **§ 7**

### **Vertrauliche Beratung und Unterstützung**

(1) Alle Personen nach § 2 Absatz 1 haben die Möglichkeit, zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen vertrauliche Beratungsangebote der unter Absatz 5 genannten Anlaufstellen zu nutzen. Die vertraulichen Angebote umfassen ebenfalls die Beratung zur Förderung einer wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studienumgebung.

(2) Die Anlaufstellen informieren Ratsuchende gegebenenfalls über weitere Beratungs- sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, das nichtformelle Verfahren nach Absatz 3 sowie über die AGG-Beschwerderechte und das AGG-Beschwerdeverfahren nach §§ 8, 9 und 10. Die Anlaufstellen können Ratsuchende auf deren Wunsch im gesamten Beschwerdeverfahren nach § 10 begleiten. Wenn Anlaufstellen die Beratung in begründeten Fällen nicht durchführen können, weisen sie Ratsuchende gegebenenfalls auf alternative Beratungsmöglichkeiten hin.

(3) In geeigneten Sachverhalten steht das Angebot eines nichtformellen Verfahrens zur Verfügung. Darin bieten Beratende der Anlaufstellen Gesprächsmoderationen an, durch die Beteiligte die Möglichkeit erhalten sich mit der als diskriminierend wahrgenommenen Handlung auseinanderzusetzen. Soweit möglich wird eine Veränderung der zugrunde liegenden Faktoren angestrebt. Voraussetzung für das

nichtformelle Verfahren ist eine eindeutige Beauftragung durch die ratsuchende Person mit Diskriminierungserfahrung sowie das gegenseitige Einverständnis der beteiligten Personen, das Verfahrensangebot wahrzunehmen.

(4) Die Anlaufstellen sind zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Das Recht auf Anonymität der ratsuchenden Person bleibt im Rahmen der vertraulichen Beratung gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen grundsätzlich keine weiterführenden Schritte ohne Einverständnis der ratsuchenden Person eingeleitet werden, mit Ausnahme von Eigen- und Fremdgefährdung.

(5) Vertrauliche Informations- und Beratungsangebote zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen bieten die folgenden Anlaufstellen:

Für Beschäftigte:

- die Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG
- die Dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach LGG
- die Schwerbehindertenvertretung
- der Personalrat
- die betriebliche Sozialberatung
- die ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt

Für Studierende:

- die Zentrale Studienberatung
- die Beratungsstelle „Inklusives Studieren“ der Zentralen Studienberatung
- das Familienservicebüro der Zentralen Studienberatung
- die Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG
- die Dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten
- der AstA (Allgemeiner Studierendenausschuss)
- die ADE - Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt

## **§ 8**

### **Beschwerderecht**

(1) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule nach § 2 Absatz 1 Satz 1, die Diskriminierung im Sinne der Satzung erfahren haben oder dazu angewiesen wurden, haben das Recht, sich bei der AGG-Beschwerdestelle nach § 9 offiziell zu beschweren.

(2) Beschwerdeführende Personen dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden (Maßregelungsverbot § 16 AGG).

## **§ 9**

### **AGG-Beschwerdestelle**

(1) Die AGG-Beschwerdestelle der Hochschule ist bei der/dem Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung angesiedelt.

(2) Die Mitarbeiter:innen der AGG-Beschwerdestelle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, mit Ausnahme der sich aus dem Verfahren ergebenden notwendigen Kommunikation.

(3) Die Hochschule verpflichtet sich, Zugang und Nutzbarkeit der AGG-Beschwerdestelle für alle Personen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 sicherzustellen und möglichst niedrigschwellig zu gestalten. Die Hochschule bemüht sich, die AGG-Beschwerdestelle möglichst divers zu besetzen. Die AGG-Beschwerdestelle soll barrierefrei und an allen Arbeitstagen in den Kernarbeitszeiten zugänglich sein. Für nichtdeutschsprachige Personen, für Personen, deren Deutschkenntnisse für das Verfahren nicht

genügen, und für gebärdensprachige Personen werden, soweit erforderlich, nach Möglichkeit Dolmetscher:innen zur Verfügung gestellt.

## **§ 10** **Beschwerdeverfahren**

(1) Personen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 können der AGG-Beschwerdestelle eine Beschwerde schriftlich, per E-Mail oder mündlich zur Niederschrift erklären. Bei einer Niederschrift wird diese der beschwerdeführenden Person zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift in einem angemessenen Zeitrahmen vorgelegt. Regelungen zur Befangenheit ergeben sich aus § 20 und § 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

(2) Die AGG-Beschwerdestelle führt ein persönliches Gespräch mit der beschwerdeführenden Person. Sie informiert diese über ihre Rechte, die Möglichkeiten einer vertraulichen Beratung durch Anlaufstellen nach § 7, eines nichtformellen Verfahrens nach § 7 Absatz 3, den Verlauf des formellen Verfahrens einer AGG-Beschwerde sowie die Möglichkeit, sich im AGG-Beschwerdeverfahren von einer Person des Vertrauens und/oder von einer Person der Anlaufstellen begleiten zu lassen.

(3) Die AGG-Beschwerdestelle hört im Anschluss die Person an, gegen die sich die Beschwerde richtet. Die AGG-Beschwerdestelle lädt die belastete Person unverzüglich nach Anhörung der beschwerdeführenden Person unter Angabe der wesentlichen Gründe ein und informiert über die Alternative einer schriftlichen Stellungnahme sowie die Möglichkeit, sich im Beschwerdeverfahren von einer Person des Vertrauens und/oder von einer Person der Anlaufstellen begleiten zu lassen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht unterstützt die Hochschule alle Hochschulangehörigen.

(4) Die AGG-Beschwerdestelle kann zur weiteren Ermittlung des Sachverhalts unter Wahrung des Datenschutzes und der Verhältnismäßigkeit Dokumente einsehen und Zeug:innen anhören. Der Kreis der involvierten Personen ist so klein wie möglich zu halten.

a. Die Sachverhaltsermittlung soll so zügig wie möglich erfolgen. Die AGG-Beschwerdestelle informiert beschwerdeführende und belastete Personen sowie den/die Rektor:in (vertretungsweise den/die Kanzler:in) über außergewöhnliche Verzögerungen. Beschwerdeführende und belastete Personen haben jederzeit das Recht, bei der AGG-Beschwerdestelle Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten.

b. Ergibt sich aus der Schwere des Vorwurfs, dass die AGG-Beschwerdestelle entsprechend der Sachverhaltsprüfung Maßnahmen gegenüber der belasteten Person empfehlen kann, die über Dienstgespräche, Belehrungen oder die Teilnahme an einer Weiterbildung oder Beratungsmaßnahme hinausgehen, zieht die AGG-Beschwerdestelle die Rechtsstelle der Hochschule so früh wie möglich hinzu und erarbeitet gemeinsam eine Empfehlung.

c. Die AGG-Beschwerdestelle setzt den/die Rektor:in (vertretungsweise den/die Kanzler:in) unverzüglich über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis und unterbreitet einen Entscheidungsvorschlag. Die weiteren Mitglieder der Hochschulleitung werden durch den/die Rektor:in (vertretungsweise den/die Kanzler:in) vertraulich und anonymisiert informiert.

(5) Der/die Rektor:in (vertretungsweise der/die Kanzler:in) entscheidet über den unterbreiteten Vorschlag. Die AGG-Beschwerdestelle teilt der beschwerdeführenden und der belasteten Person unverzüglich das Ergebnis des AGG-Beschwerdeverfahrens schriftlich oder per E-Mail mit Begründung mit.

(6) Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird das förmliche Verfahren von der Beschwerdestelle eingestellt. Gleichwohl besteht die Möglichkeit eines nichtformellen Verfahrens nach § 7 Absatz 3. Es wird dafür Sorge getragen, dass der beschwerdeführenden Person, der zu Unrecht belasteten Person und allen weiteren Beteiligten daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

## § 11

### Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz

(1) Im Fall von Diskriminierung ergreift der/die Rektor:in (vertretungsweise der/die Kanzler:in) am Einzelfall ausgerichtete geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person, sowie gegen die Person, durch die Diskriminierung verübt, angewiesen oder ermöglicht wurde. Die Maßnahmen müssen die arbeits-, beamten- und hochschulrechtlichen Voraussetzungen erfüllen und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen.

(2) Bei der Entscheidung über Maßnahmen sind die Schwere der Diskriminierung, der Schaden für die betroffene Person, die Bereitschaft zur Besserung oder Wiedergutmachung sowie die Auswirkungen auf die sanktionierte Person zu berücksichtigen. Ein Diskriminierungstatbestand wird als besonders schwer eingestuft, wenn er unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder im Rahmen von Verhältnissen erfolgt, in denen eine Fürsorgepflicht besteht.

(3) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule, gegen die eine begründete Beschwerde vorliegt, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- formelles Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Weiterbildung oder Beratung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung oder Versetzung
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule inklusive digitaler Räume
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Hausverbot
- ordentliche oder außerordentliche (fristlose) Kündigung
- Strafanzeige

(4) Gegenüber Studierenden und Angehörigen kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung
- Weiterbildung oder Beratung
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule inklusive digitaler Räume
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen und/oder von Prüfungsleistungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation gemäß § 42 Absatz 4 BremHG
- Vertragskündigung
- Strafanzeige

(5) Über einzelfallbezogene Maßnahmen hinaus können Vorgesetzte in ihren Arbeitsbereichen Maßnahmen zur Förderung einer wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studienumgebung ergreifen.

## § 12

### Umgang mit Unterlagen und Daten

(1) Die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beschwerdestelle und, soweit einbezogen, von den vertraulichen Beratungsstellen nach § 7 in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.

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

(3) Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. vorbehaltlich anderweitig geregelter Aufbewahrungsfristen bei der AGG-

Beschwerdestelle und den einbezogenen Anlaufstellen nach § 7 zehn Jahre aufbewahrt und danach vernichtet beziehungsweise gelöscht.

### **§ 13**

#### **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 (vertretungsweise den/die Kanzler:in) verantwortlich sichergestellt. Der/die Rektor:in (vertretungsweise der/die Kanzler:in) sorgt dafür, dass der Akademische Senat eine für Diversität und Antidiskriminierung verantwortliche Person nach § 5b BremHG bestimmt, die auf die Umsetzung der Aufgaben nach § 4 Absatz 11 BremHG, § 5b BremHG und dieser Satzung hinwirkt.

(2) Die beauftragte Person für Diversität und Antidiskriminierung berät das Rektorat bei der Umsetzung und der Evaluation der Satzung. Sie unterstützt das Rektorat bei der Umsetzung der im § 6 genannten Präventionsmaßnahmen und evaluiert diese. Sie ist dem Akademischen Senat und dem Rektorat berichtspflichtig. Sie arbeitet in der Umsetzung ihrer Aufgaben mit der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung nach § 14 zusammen.

(3) Diese Satzung wird nach Ablauf von vier Jahren nach ihrem Inkrafttreten evaluiert. Die Evaluation wird im Auftrag des /der Rektor:in (vertretungsweise des/der Kanzler:in) durchgeführt.

### **§ 14**

#### **Steuerung und Weiterentwicklung der Umsetzung**

(1) Strukturentwicklung, Steuerung und Monitoring der Umsetzung der Satzung, zentraler Themen der vertraulichen Beratung und des AGG-Beschwerdeverfahrens an der Hochschule ist Aufgabe einer Arbeitsgruppe Antidiskriminierung. Die Arbeitsgruppe wird durch den/die Beauftragte:n für Diversität und Antidiskriminierung einberufen.

(2) Die Arbeitsgruppe 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 Arbeitsgruppe unterbreitet Vorschläge für präventive Maßnahmen gemäß § 6. Sie ermöglicht zu diesem Zweck das Einreichen von Bedarfen und Vorschlägen aus der Hochschule.

(3) Die Arbeitsgruppe tagt mindestens einmal im Semester. Das für Diversität und Antidiskriminierung zuständige Mitglied des Rektorats lädt zu den Sitzungen ein und macht die Sitzungstermine hochschulöffentlich bekannt, die Sitzungen werden öffentlich abgehalten. Die Arbeitsgruppe berichtet einmal jährlich und auf Anfrage im Akademischen Senat.

### **§ 15**

#### **In-Kraft-Treten**

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