

## **Beschwerdeverfahren für die Beschäftigten der Universität Bremen im Falle verbotener Benachteiligungen und Diskriminierungen**

Die folgende Verfahrensordnung dient dazu, unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. Diese Verfahrensordnung regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die Benachteiligungsverbote. Sie konkretisiert die Dienstvereinbarung des Landes Bremen „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ vom 31. März 2003 und dokumentiert die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)<sup>1</sup>.

### **§ 1**

#### **Pflichten**

(1) Die Universität Bremen ist verpflichtet, ihre Beschäftigten aus den oben genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen. Sie verpflichtet sich zudem, die Beschäftigten vor Benachteiligungen/Diskriminierungen durch andere Beschäftigte oder sonstige Dritte zu schützen.

(2) Die Beschäftigten der Universität Bremen sind verpflichtet, weder Ihren Arbeitgeber, noch andere Beschäftigte oder sonstige Dritte (Studierende, Angehörige, Gäste) aus einem der oben genannten Gründe zu benachteiligen oder zu diskriminieren. Diese Pflicht gilt gleichfalls für sonstige Dritte.

(3) Erfolgt eine verbotene Benachteiligung, insbesondere wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, so stellt dies eine Verletzung dienstlicher bzw. arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar, die nach dienstrechtlichen/arbeitsrechtlichen oder entsprechenden Vorschriften geahndet wird.

### **§ 2**

#### **Beschwerderechte**

Beschäftigte, die sich durch FunktionsträgerInnen oder Organe der Universität Bremen, durch Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Dritte aus einem der oben genannten Gründe diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt, diskriminiert werden.

### **§ 3**

#### **Beschwerdeverfahren**

(1) Die schriftliche Beschwerde ist zu richten an die Leitung des Personaldezernats (Dezernat 2) der Universität Bremen.

(2) Die Beschwerde muss die benachteiligend, diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. ZeugInnen und Indizien sind - soweit vorhanden - zu benennen. Außerdem ist mitzuteilen, wer (welche Personen und Stellen) bereits über die Beschwerde informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden. In einer ersten Anhörung wird die/der Beschwerdeführer/in über das Verfahren, Vorprüfungen, Rechte und Pflichten informiert.

---

<sup>1</sup> Vgl. [bundesrecht.juris.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf)

Sie/Er wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.<sup>2</sup>

(3) Die Leitung des Personaldezernats geht der Beschwerde nach und stellt fest, ob es sich um eine Benachteiligung im dienstrechtlich relevanten Sinne handelt. Sie befragt hierzu, ggf. unter Hinzuziehung der Rechtsstelle, den/die Beschwerdeführer/in und den oder diejenige, der/die die Benachteiligung begangen haben soll. Gehört werden sollen auch zuvor genannte Zeuginnen. Eine Anhörung findet innerhalb von 10 Tagen nach dem Eingang der Beschwerde statt. Die Einladungen zu den Anhörungen ergehen schriftlich.

(4) In der Regel bezieht die Leitung des Personaldezernats unmittelbare Vorgesetzte aus den jeweilig betroffenen Bereichen mit ein. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen und/oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierungen, Benachteiligungen erforderlich erscheinen.

(5) Die Leitung des Personaldezernats informiert den/die BeschwerdeführerIn über das Ergebnis der Gespräche und Ermittlungen. Die Leitung des Personaldezernats informiert den Kanzler/Rektor im Falle einer festgestellten Benachteiligung und macht einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen. Der Kanzler/Rektor entscheidet über weitere Maßnahmen und evtl. Konsequenzen.

(6) Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden dokumentiert. Die Betroffenen und der oder die Beschuldigte haben das Recht, zu den Gesprächen Interessenvertretungen beizuziehen.

#### **§ 4**

##### **Universitäre Beratungseinrichtungen/Interessenvertretungen**

Betroffene wie auch Vorgesetzte und ggf. Beschuldigte können Angebote zur Unterstützung, Beratung über eigene Schutz- und Handlungsmöglichkeiten, auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll, wahrnehmen. Beratung bieten z.B. Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte usw.) oder auch u.a. Beratungseinrichtungen wie die ADE an.

#### **§ 5**

##### **Konsequenzen**

(1) Wird ein/eine Beschäftigter/Beschäftigte der Universität Bremen durch die FunktionsträgerInnen oder Organe der Universität Bremen benachteiligt, so kann er/sie die Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz gemäß § 15 AGG geltend machen.

(2) Benachteiligt ein/eine Beschäftigter/Beschäftigte der Universität Bremen einen anderen Beschäftigten oder einen Dritten (Studierende, Angehörige, Gäste), so kann die Universität je nach Schwere des pflichtwidrigen Verhaltens

- a) in Abhängigkeit von den Kooperationsmöglichkeiten der Beteiligten und der beteiligten Bereiche Schlichtungsverfahren entsprechend der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ vom 31. März 2003 einleiten oder
- b) mit dienstrechtlichen/arbeitsrechtlichen Maßnahmen u.a. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung sowie Disziplinarverfahren, in schweren Fällen auch fristloser Kündigung und/oder Strafanzeige, Hausverbot reagieren sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen in Kooperation mit den jeweiligen Bereichen anordnen.

---

<sup>2</sup> Das Informationsblatt der Universität über das Beratungsangebot ist im Netz zu finden unter [www.gesundheit.uni-bremen.de](http://www.gesundheit.uni-bremen.de)

(3) Wird die Universität wegen einer Benachteiligung eines Beschäftigten oder Dritter(n) auf Entschädigung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher Pflichten den benachteiligenden Beschäftigten oder sonstigen Dritten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

## **§ 6**

### **Schlussbestimmungen**

Diese Verfahrensregelung in der Universität Bremen im Falle verbotener Benachteiligungen und Diskriminierungen tritt mit der Genehmigung des Rektors in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie der Universität gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt vom März 1992 außer Kraft.

Genehmigt durch den Rektor am 19. November 2007.

