
26/2022

**Amtliches Mitteilungsblatt
der BTU Cottbus–Senftenberg**

28.10.2022

I n h a l t

	Seite
Satzung zum Schutz vor Diskriminierung an der BTU Cottbus–Senftenberg vom 28. Oktober 2022	2

Satzung zum Schutz vor Diskriminierung an der BTU Cottbus–Senftenberg vom 28. Oktober 2022

Auf der Grundlage des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) vom 28. April 2014 (GVBl. I/14 Nr. 18), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl. I/20, Nr. 26), § 5 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 64 Abs. 2 Nr. 2, und unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 03. April 2013 (BGBl. I S. 610), i. V. m. § 16 Abs. 2 Nr. 1 der Grundordnung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg (GO BTU) vom 08. Januar 2016, zuletzt geändert durch die erste Änderungssatzung vom 17. November 2016 (AMbl. 12/2017), erlässt der Senat folgende Satzung:

Inhalt

Präambel.....	2
Abschnitt 1 – Allgemeines	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Begriffsbestimmungen.....	3
Abschnitt 2 – Pflichten	3
§ 3 Präventive Pflichten der BTU.....	3
§ 4 Reaktive Pflichten der BTU	3
§ 5 Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der BTU.....	4
§ 6 Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben der BTU.....	4
Abschnitt 3 – Beschwerdestelle	4
§ 7 Errichtung und Aufgaben der Beschwerdestelle	4
§ 8 Beschwerdeverfahren	5
§ 9 Vertretung im Beschwerdeverfahren.....	5
§ 10 Sonstige Verfahrensregeln	5
§ 11 Mögliche Maßnahmen	6
§ 12 Rehabilitation bei Falschbeschuldigung und Löschung der Dokumentation	6
Abschnitt 4 – Schlussvorschriften	6
§ 13 Berichtswesen und Evaluation.....	6
§ 14 Inkrafttreten	6
Anhang 1 – Benachteiligung und Diskriminierung i.S.v. § 2	7
Anhang 2 - Maßnahmen nach Bestätigung der Vorwürfe	8
Anhang 3 – Beratungsstellen BTU (Fragen zum Diskriminierungsschutz und damit zusammenhängenden potenziellen Konfliktsituationen).....	9

Präambel

¹Die BTU ist gemäß ihrem Leitbild darauf ausgerichtet, als Ausbildungsstätte, Arbeits-, Forschungs- und Studienort Chancengerechtigkeit zu fördern, Benachteiligungen und Diskriminierung wahrzunehmen und abzubauen sowie für Betroffene Schutzräume sicherzustellen. ²Die BTU will im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes alle Angehörigen und Gäste i.S.v. § 1.3. der Hausordnung der BTU vor jeglicher Form von Benachteiligung schützen.

³Mit dieser Satzung wird der im Hochschulvertrag zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) und der BTU Cottbus–Senftenberg vom 27. März 2019 verpflichtend festgeschriebene Aufbau eines hochschulischen Diskriminierungsschutzes umgesetzt. ⁴Die Satzung verankert transparent das Recht auf Beschwerde und einen hochschulweiten Beschwerdeweg, allgemein gültige Verfahrensregeln mit entsprechenden Rechten und Verantwortlichkeiten sowie klar definierte Ansprechpersonen. ⁵Damit steht die Satzung im Kontext des Gesamtziels der BTU, gemäß Artikel 7-7a der Brandenburgischen Landesverfassung den Schutz der Menschenwürde und des friedlichen Zusammenlebens sicherzustellen. ⁶Ergänzend wird in diesem Zusammenhang speziell im Hinblick auf die Forschung auf die Kommentierung „Individuelle Leistungsbewertung und Ausschluss von Diskriminierung“ der Leitlinie 5 des Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hingewiesen.

Abschnitt 1 – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der BTU i.S.v. § 60 BbgHG.

(2) Sie gilt für sonstige Personen, die durch ein diskriminierendes Verhalten von Mitgliedern oder Angehörigen der BTU betroffen sind oder betroffen waren.

(3) ¹Für externe Räume, Anlagen, Einrichtungen, Veranstaltungen etc. bzw. externes Verhalten (Gäste, externe Veranstalter, Mieter etc.) gilt die Satzung nur insoweit, wie die BTU hierauf Einflussnahmemöglichkeiten besitzt. ²Gleiches gilt für Räume, Anlagen, Einrichtungen etc., die von der BTU anderen zur Nutzung

überlassen wurden (Vermietung, Verpachtung, sonstige Nutzungsüberlassung etc.).

(4) Die BTU verpflichtet sich, zur Abwehr von Benachteiligungen auch von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen.

(5) ¹Die Satzung schränkt nicht die dienst- und arbeitsrechtlichen Befugnisse der Hochschulleitung ein. ²Die Einleitung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Satzung hindert die Hochschulleitung insbesondere nicht daran, zur Fristwahrung unverzüglich dienst- und bzw. oder arbeitsrechtliche Maßnahmen in dem vorgebrachten Sachverhalt zu ergreifen, insoweit wird auf § 8 verwiesen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

¹Für die Bestimmung der Begriffe „Benachteiligung“ bzw. „Diskriminierung“ gelten die Ausführungen in Anhang 1 dieser Satzung und § 3 AGG. ²Satz 1 ist so auszulegen, dass sich die Anwendungsbereiche nicht gegenseitig begrenzen.

Abschnitt 2 – Pflichten

§ 3 Präventive Pflichten der BTU

(1) ¹Die BTU ergreift Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention, um Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, die durch Toleranz und gegenseitige Wertschätzung gekennzeichnet sind. ²In diesem Zusammenhang sind insbesondere die folgenden Maßnahmen möglich:

Nr. 1 Die Hochschule gewährleistet regelmäßige Informations- und geeignete Sensibilisierungs- und Qualifikationsmaßnahmen zum Diskriminierungsschutz für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben.

Nr. 2 Beschäftigte und Studierende erhalten regelmäßig Angebote zur Sensibilisierung über Fragen der Diskriminierung.

Nr. 3 Die BTU wirkt darauf hin, dass eine umfassende Bereitschaft entsteht, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren und Unterstützung anzubieten.

Nr. 4 Die Mitglieder der Beschwerdestelle, die Beschwerden entgegennehmen bzw. aufnehmen, werden in der Führung „strukturierter Interviews“ geschult.

Nr. 5 Die BTU ermöglicht die wissenschaftliche Forschung zu Beschwerdevorfällen, soweit alle

Beteiligten des Beschwerdeverfahrens dem zugestimmt haben und die Daten anonymisiert wurden.

Nr. 6 ¹Die Hochschule gewährleistet die Archivierung der Dokumentationen, die im Rahmen der Arbeit der Beschwerdestelle entstanden sind, für den Zeitraum von 30 Jahren. ²Die Hochschule verpflichtet sich auch zu einer sorgsamsten Aufarbeitung von Beschwerdefällen, die sich auf Vorgänge beziehen, die in der Vergangenheit liegen, jeweils vorbehaltlich der Regelung in § 12 Abs. 2.

(2) ¹Die BTU bietet ferner bei Bedarf eine Reihe von Anlaufstellen mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunktsetzungen an, die für Beratungen zu Fragen des Diskriminierungsschutzes und themenverwandten potenziellen Konflikten unterstützend zur Verfügung stehen. ²Das Ziel der Beratung ist es, durch ein vertrauliches Gespräch Raum für eine Aussprache zu geben und Betroffene bei der Auswahl von Handlungsalternativen zu unterstützen. ³Die Beratung kann anonym erfolgen. ⁴Die Beratungsstellen kommunizieren klar und deutlich die Grenzen des Beratungsangebots. ⁵Zudem bildet die 2017 abgeschlossene „Vereinbarung für ein respektvolles und kollegiales Miteinander zur Konfliktbewältigung am Arbeits- und Studienplatz“ ein niedrigschwelliges Angebot für Gesprächs- und Beratungshilfen in vielfältigen Konfliktsituationen. ⁶Im Hinblick auf die in Betracht kommenden Beratungsstellen i.S.d. vorliegenden Regelung wird auf Anhang 3 verwiesen.

§ 4 Reaktive Pflichten der BTU

(1) ¹Bei diskriminierendem Verhalten von externen Personen prüft die BTU, inwieweit hierauf im Rahmen dieser Satzung oder ihres Hausrechts reagiert werden kann. ²Die BTU nutzt auch darüber hinaus sämtliche Möglichkeiten, Diskriminierung i.S.v. § 2 entgegen zu wirken. ³Dazu zählen insbesondere Gespräche mit Vertragspartnern, Hinweise an Veranstalter, vertragliche Möglichkeiten sowie die Beendigung der Zusammenarbeit mit Externen.

(2) Sofern einem Mitglied oder einem Angehörigen der BTU eine Straftat oder eine Ordnungswidrigkeit vorgeworfen wird, verpflichtet sich die BTU im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen, an dem Ermittlungsverfahren der zuständigen Behörden mitzuwirken.

§ 5 Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der BTU

(1) Die Mitglieder und Angehörigen der BTU unterlassen auf dem Universitätsgelände bzw. im Zusammenhang mit dienstlichem bzw. universitärem Verhalten jegliches diskriminierendes Verhalten i.S.v. § 2.

(2) ¹Alle Mitglieder und Angehörigen der BTU sind aufgefordert, an der Gestaltung einer hochschulischen Kultur mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist. ²Es geht darum, eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, benachteiligendem, belästigendem und gewalttätigem Verhalten zu etablieren und bei Bekanntwerden möglicher Verstöße gegen diese Satzung in Abstimmung mit der betroffenen Person sowie den jeweils relevanten Funktionsstellen darauf hinzuwirken, dass diesen nachgegangen wird. ³Von in § 2 beschriebenen Vorfällen betroffene Personen sollen ermutigt werden, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, Beratungsangebote aufzusuchen, ggf. ein Beschwerdeverfahren einzuleiten sowie die Verantwortlichen an der Hochschule in Kenntnis zu setzen.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der BTU haben die Pflicht, sich sensibel gegenüber der Situation der Betroffenen zu verhalten sowie vermittelnd und konfliktlösend zu agieren.

§ 6 Pflichten des Präsidiums und Verantwortung von Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben der BTU

(1) ¹Die Hochschulleitung sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden kein Nachteil durch die Beschwerde entsteht. ²Es wird Vertraulichkeit bezüglich des Verfahrens und eine unvoreingenommene Begleitung aller Beteiligten gewährleistet. ³Die BTU klärt Betroffene über Möglichkeiten der juristischen Strafverfolgung auf. ⁴Die BTU informiert auch über Angebote anerkannter Opferhilfeorganisationen.

(2) ¹Die Hochschulleitung unterstützt Aufklärung, Aufarbeitung und spricht ggf. Sanktionen nach § 11 i. V. m. Anhang 2 der Satzung aus. ²Honorare für externe Beratungen werden zeitnah bereitgestellt bzw. es wird ein entsprechendes Kontingent vorgehalten.

(3) ¹Wird ein Vorfall in Form einer Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegen Mitarbeitende und Angehörige bekannt, haben Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige

Maßnahmen zum Schutz der Person getroffen werden. ²Dies geschieht im Zusammenwirken mit der benachteiligten Person.

(4) ¹Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat die Hochschulleitung für Schutzmaßnahmen zu sorgen. ²Dies geschieht ebenfalls im Zusammenwirken mit der benachteiligten Person.

Abschnitt 3 – Beschwerdestelle

§ 7 Errichtung und Aufgaben der Beschwerdestelle

(1) Die BTU richtet eine unabhängige Anlaufstelle gegen personelle und strukturelle Diskriminierung ein, bei der eine formale Beschwerde eingereicht werden kann (Beschwerdestelle).

(2) ¹Die Beschwerdestelle besteht aus vier Mitgliedern: drei regulären Mitgliedern und einem außerordentlichen Mitglied. ²Zu dem Kreis der regulären Mitglieder gehören die bzw. der Antidiskriminierungsbeauftragte sowie zwei weitere persönlich geeignete Personen mit nachgewiesenen juristischen Fachkenntnissen oder Kenntnissen im Bereich Antidiskriminierung, die von dem Senat mit einfacher Mehrheit der Mitglieder gewählt werden. ³Mindestens eine Person soll ein nicht akademisches Mitglied der Universität sein, z. B. aus der Personalvertretung. ⁴Für jedes der drei regulären Mitglieder der Beschwerdestelle werden vom Senat zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter gewählt. ⁵Die Amtszeit der regulären Mitglieder der Beschwerdestelle beträgt 4 Jahre. ⁶Die Mitgliedschaft endet auch mit Eintritt in den Ruhestand, der Exmatrikulation oder mit Ende des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses bzw. vergleichbaren Rechtsverhältnissen. ⁷Mit Ausscheiden eines Mitglieds wählt der Senat ein neues Mitglied. ⁸Bis zur Neuwahl wird das Amt durch die Vertreterin bzw. den Vertreter fortgeführt. ⁹Das vierte, außerordentliche Mitglied der Beschwerdestelle wird für die Dauer des Beschwerdeverfahrens von der beschwerdeführenden Person benannt. ¹⁰Dieses Mitglied der Beschwerdestelle soll aus dem Kreis der Mitglieder oder Angehörigen der BTU stammen. ¹¹Eine geschlechterbezogene paritätische Besetzung der Beschwerdestelle wird angestrebt.

(3) ¹Die Beschwerdestelle gibt sich eine Geschäftsordnung zur Regelung ihrer inneren Angelegenheiten. ²Die Geschäftsordnung regelt

insbesondere die Beschlussfähigkeit der Beschwerdestelle sowie Vertretungsregeln im Falle der Befangenheit einzelner Mitglieder.

(4) ¹Die Beschwerdestelle wird nach Maßgabe dieser Satzung an der Durchführung von Beschwerdeverfahren nach den §§ 8 bis 12 beteiligt. ²Sie bietet darüber hinaus regelmäßige offene Beratungssprechstunden an, in denen Personen über Rechte, den Verfahrensgang und weitere Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden. ³Ebenso erfolgen turnusgemäße Konsultationen mit weiteren Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträgern der BTU, die ebenso für Fragen des Diskriminierungsschutzes zuständig sind. ⁴Die offenen Beratungssprechstunden sowie die turnusgemäßen Konsultationen mit den Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträgern finden alle vier Monate statt und werden hochschulöffentlich bekannt gegeben.

§ 8 Beschwerdeverfahren

(1) ¹Das Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung geführt. ²Die Hochschulleitung ist berechtigt, sich im Verfahren in geeigneter Weise ganz oder teilweise vertreten zu lassen. ³Die Beschwerdestelle ist hieran nach Maßgabe dieser Satzung zu beteiligen. ⁴Eingeleitet wird das Beschwerdeverfahren durch eine bei der Beschwerdestelle einzureichende schriftliche Beschwerde. ⁵Die Beschwerde kann auch zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle erhoben werden. ⁶Die Beschwerdestelle hat hierauf im Rahmen der ersten Kontaktaufnahme hinzuweisen. ⁷Die erhobene Beschwerde soll folgende Punkte umfassen:

- Welche Benachteiligung wurde wann, wo, durch wen bzw. durch welchen Vorgang erfahren?
- Gibt es andere Personen, die davon auch betroffen sind?
- Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
- Wurden bereits andere Personen über die Vorfälle informiert?
- Wurden bereits Maßnahmen eingeleitet?
- Die Beschwerde ist von der beschwerdeführenden Person zu unterschreiben.

(2) Die Beschwerdestelle leitet die eingereichte Beschwerde unverzüglich an die Hochschulleitung weiter und informiert die beschwerdeführende Person über den weiteren Verfahrensablauf.

(3) Die Hochschulleitung prüft nach Erhalt der Beschwerde, ob es sich bei dem vorgetragenen Sachverhalt um ein Verhalten handelt, welches dienstrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen, z. B. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung, erfordert, um ggf. auch sogleich die entsprechenden rechtlichen Maßnahmen ergreifen zu können.

(4) ¹Die Hochschulleitung ermittelt den der Beschwerde zugrunde liegenden Sachverhalt unter Beteiligung der Beschwerdestelle. ²Der von der Beschwerde betroffenen Person ist Gelegenheit zu geben, sich gegenüber der Hochschulleitung zu den Vorwürfen zu äußern (Anhörung). ³Ein Mitglied der Beschwerdestelle nimmt an der Anhörung teil. ⁴Eine unterbliebene Stellungnahme der von der Beschwerde betroffenen Person steht der Fortführung des Verfahrens nicht entgegen.

(5) ¹Die beschwerdeführende Person kann die Beschwerde zurücknehmen. ²Sofern die Beschwerdestelle und die Hochschulleitung zustimmen, wird dadurch das Verfahren für beendet erklärt. ³Unter Zustimmung der Hochschulleitung und im Einverständnis mit den Verfahrensbeteiligten kann die Beschwerdestelle statt der Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in Einzelfällen auf eine gütliche Einigung der beschwerdeführenden Person und der von der Beschwerde betroffenen Person hinwirken. ⁴Scheitert der Einigungsversuch oder ergeben sich in dessen Verlauf Hinweise auf ein Verhalten, welches dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen erfordert, gibt die Beschwerdestelle das Verfahren unverzüglich an die Hochschulleitung.

§ 9 Vertretung im Beschwerdeverfahren

¹Die beschwerdeführende Person kann sich in dem Beschwerdeverfahren durch eine von ihr hierzu bevollmächtigte Person vertreten lassen. ²Um einen möglichst barrierefreien Zugang zum Beschwerdeverfahren zu ermöglichen, können auf Antrag der beschwerdeführenden Person oder auf Ersuchen der Beschwerdestelle hin eine Sprachmittlerin oder ein Sprachmittler oder eine Dolmetscherin oder ein Dolmetscher von der BTU bereitgestellt werden.

§ 10 Sonstige Verfahrensregeln

(1) ¹Die Mitglieder der Beschwerdestelle dokumentieren zu Beginn eines Beschwerdeverfahrens

rens, dass bei dem jeweiligen Mitglied kein Befangenheitsstatbestand vorliegt. ²Sofern in einem Beschwerdeverfahren bezüglich einzelner Mitglieder der Beschwerdestelle die Besorgnis der Befangenheit besteht, nehmen an ihrer Stelle ihre Vertreter ihre Aufgaben wahr. ³Die gleichen Regelungen nach S. 1, 2 gelten auch für Mitglieder der Hochschulleitung, welche mit einem Beschwerdeverfahren befasst werden.

(2) Alle Beteiligten des Beschwerdeverfahrens sichern schriftlich die Wahrung der Vertraulichkeit des Verfahrens und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu.

§ 11 Mögliche Maßnahmen

(1) Gelangt die Hochschulleitung nach Ermittlung des entscheidungserheblichen Sachverhalts unter Beteiligung der Beschwerdestelle nach Maßgabe dieser Satzung zu der Überzeugung, dass eine Benachteiligung nach § 2 vorliegt, kann sie folgende Maßnahmen ergreifen:

Nr. 1 ¹Die betroffenen Personen erhalten unverzüglich größtmöglichen Schutz und Unterstützung durch die Hochschulleitung, durch die Beschwerdestelle sowie weiterer beteiligter Funktionen und Personen. ²Dies geschieht stets im Zusammenwirken mit der betroffenen Person.

Nr. 2 ¹Gegenüber Mitgliedern, Angehörigen oder Studierenden der BTU werden je nach Einzelfall Maßnahmen nach Anhang 2 eingeleitet. ²Bei der Wahl der Maßnahmen ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. ³Die von der Beschwerde betroffene Person soll für ihr Fehlverhalten adäquate Sanktionen erfahren und zur Verantwortung gezogen werden. ⁴Es soll ihr in der Regel ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Nr. 3 Im Falle einer mittelbaren Benachteiligung bzw. einer strukturellen Diskriminierung werden die betreffenden Senatskommissionen und bzw. oder weitere Organe der hochschulischen Selbstverwaltung zur Erarbeitung einer Klärung und Veränderung der diskriminierenden Sachverhalte aufgefordert.

(2) Die Hochschulleitung kann die Beschwerdestelle bitten, zu prüfen, welche Maßnahmen gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Diskriminierung getroffen werden können.

§ 12 Rehabilitation bei Falschbeschuldigung und Löschung der Dokumentation

(1) Werden im Rahmen des Beschwerdeverfahrens die erhobenen Vorwürfe widerlegt, sind die Hochschulleitung und alle weiteren involvierten Personen und Funktionen zur umfassenden Rehabilitation der beschuldigten Person verpflichtet.

(2) ¹Soweit rechtliche Regelungen, insbesondere aus dem Arbeits- bzw. Dienstrecht, keine Aufbewahrungspflichten beinhalten, sind Unterlagen zu Vorgängen mit Beschwerden, Behauptungen, Bemerkungen, die sich nach einer Sachverhaltsermittlung als unbegründet oder falsch erwiesen haben, nach Zustimmung des Beschuldigten unverzüglich datenschutzgerecht zu vernichten. ²Soweit elektronischer Schriftverkehr hierzu vorliegt, ist dieser dementsprechend zu löschen. ³Diese Vernichtung von Unterlagen bzw. Löschung der Daten erfolgt seitens der Beschwerdestelle und der Hochschulleitung, soweit dort jeweils Dokumente zur Prüfung des betreffenden Sachverhaltes erstellt bzw. verwendet worden sind. ⁴Auf Anforderung des Beschuldigten ist eine Erklärung zu der Vernichtung bzw. Löschung dieser Unterlagen bzw. Daten von der jeweils beteiligten Stelle abzugeben.

Abschnitt 4 – Schlussvorschriften

§ 13 Berichtswesen und Evaluation

(1) Die Beschwerdestelle erhebt Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

(2) Diese Satzung unterliegt einem kontinuierlichen Prozess der Evaluation und Überarbeitung.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Satzung ist im Amtlichen Mitteilungsblatt der BTU bekannt zu machen und tritt einen Tag nach Bekanntmachung in Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senates vom 19. Mai 2022 sowie der Genehmigung durch die Präsidentin der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg vom 28. Oktober 2022.

Cottbus, den 28. Oktober 2022

Prof. Dr. Gesine Grande
Präsidentin

Anhang 1 – Benachteiligung und Diskriminierung i.S.v. § 2

Die Begriffe „Benachteiligung“ und „Diskriminierung“ sind gleichbedeutend.

1. Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen ohne sachliche Rechtfertigung auf Grund von Merkmalen wie zugeschriebener Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Beeinträchtigung und Behinderung, sexueller Identität, sozialer Herkunft, Weltanschauung oder Religion. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn Menschen auf Grund einer Erkrankung, des Aussehens, der individuellen familialen Situation (z. B. Schwangerschaft oder Pflegeleistungen) sowie der politischen Orientierung benachteiligt werden. Schwerwiegende Diskriminierungen sind insbesondere die Benachteiligung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.
2. Unmittelbar bzw. individuell sind Benachteiligungen, wenn eine Person wegen einer der genannten Gründe ohne sachliche Begründung eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare bzw. strukturelle Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die für alle gelten, in der Praxis jedoch ohne sachlichen Grund als Benachteiligung für bestimmte Gruppen wirken.
3. Formen von unmittelbarer bzw. individueller Diskriminierung sind Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines Merkmals einschüchtern, die Würde der betreffenden Person verletzen, sie beleidigen oder erniedrigen bzw. ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Diskriminierungen können ferner in Form von Belästigungen, Geringschätzungen oder Exklusion bestehen. Sie können körperlicher, verbaler, und nonverbaler Art sein. Dies kann direkt wie auch indirekt z. B. durch Nutzung digitaler Medien erfolgen. Mehrfachdiskriminierung ist gegeben, wenn sich die Diskriminierung auf ein Zusammenwirken mehrerer Merkmale bezieht.
4. Sexualisierte Diskriminierung ist eine spezifische Form der Diskriminierung, bei der es sich um eine unerwünschte sexualisierte Handlung handelt. Hierzu zählen etwa unerwünschte sexuelle Berührungen und unnötiger körperlicher Kontakt, unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und pornographischen Darstellungen auf dem Campus, in Büroräumen oder EDV-Anlagen (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender). Die sexistische Anrede von Personen (z. B. unerwünschte Witze, Kommentierungen des Aussehens und des Körpers, unverlangtes Zusenden bspw. pornografischen Materiales) stellen ebenso Formen von sexueller Belästigung dar.
5. Die rassistische Diskriminierung ist die nonverbale, verbale oder tätliche Aktion, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person oder Gruppe verletzt wird. Dazu gehören Äußerungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, das Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern rassistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, auf dem Campusgelände), die Kopie, Anwendung und/oder Weiterverbreitung auf EDV-Anlagen der Hochschulen sowie die rassistische Anrede von Personen.
6. Mobbing besteht in Anlehnung an Olweus (1994)¹, wenn eine Person oder mehrere Personen wiederholt negativen Handlungen (körperlich, verbal, relational) ausgesetzt sind, welche durch eine oder mehrere andere Personen absichtsvoll ausgeübt werden, und wenn dabei ein Machtungleichgewicht zwischen den mobbenden und den gemobbten Personen besteht. Ein Machtungleichgewicht kann sich aus verschiedenen Aspekten ergeben. Der Zeitraum, über den diese Handlungen stattfinden müssen, kann nicht pauschal bestimmt werden, weil die mit der Diskriminierung verbundene Belastung entscheidend von der Intensität der diskriminierenden Handlungen bestimmt wird. Intensive Diskriminierung kann schon nach kurzer Zeit, niedrigschwellige Diskriminierung nach längerer Zeit starke Belastungssymptome hervorrufen.
7. Zu den hier definierten Handlungen zählen vor allem, aber nicht nur, jene Verhaltensweisen, die dem Strafgesetzbuch unterliegen (so zum Beispiel die Verletzung der persönlichen Ehre nach § 185 StGB, die üble Nachrede nach § 186 StGB, das Stalking bzw. die Nachstellung gemäß § 238 StGB und alle Formen von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung §§ 174 ff. StGB, usw.).

¹ Olweus, Dan (1994): Bullying at School. In: Huesmann, Rowell L.: Aggressive Behaviour. Current Perspectives. Springer Boston, S. 97-130

Anhang 2 - Maßnahmen nach Bestätigung der Vorwürfe

Bestätigen sich die in einer Beschwerde aufgeführten Vorwürfe, so können gegenüber Beschäftigten der BTU je nach Schwere der Beschwerdegrundlage und unter Voraussetzung der Erfüllung der einschlägigen gesetzlichen Tatbestände insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen erfolgen:

1. Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung,
2. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
3. partieller oder temporärer Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen, partielles oder temporäres Hausverbot,
4. Entzug eines Lehrauftrags,
5. Aufhebung einer Honorarprofessur (unter den Voraussetzungen von § 32 Abs. 2 Berufsordnung BTU),
6. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
7. Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb oder außerhalb der BTU,
8. andere dienst- und bzw. oder arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Gegenüber Studierenden der BTU oder Dritten können je nach Schwere der Tat und unter Voraussetzung der Erfüllung der einschlägigen gesetzlichen Tatbestände insbesondere folgende Sanktionen erfolgen:

1. Mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
2. Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen
3. Bei Belästigung via EDV: (un-)befristeter Account-Entzug
4. Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung/en
5. Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
6. Androhung der Exmatrikulation bzw. Ausspruch der Exmatrikulation
7. Strafanzeige.

Anhang 3 – Beratungsstellen BTU (Fragen zum Diskriminierungsschutz und damit zusammenhängenden potenziellen Konfliktsituationen)

- Gesamtpersonalrat, Akademischer und Nichtwissenschaftlicher Personalrat
- Fachschaften und Studierendenvertretung (Studierendenrat – StuRa)
- International Relations Office
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte bzw. Beauftragter für Behinderte (§ 98 S. 1 SGB IX und § 69 BbgHG)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Zentrale und Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Stabstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung
- Antidiskriminierungsbeauftragte bzw. Antidiskriminierungsbeauftragter
- Ansprechperson für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Studierendenpfarrerin bzw. Studierendenpfarrer
- Senatskommission „Universitätskultur und Universitäre Gemeinschaft“
- Vertrauensstelle der Kommission Konfliktprävention
- Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt
- Ombudsperson für Beschäftigte nach TV-L Teil B. Sonderregelungen § 40 Nr. 2 § 3 Abs. 8