

Begriffsleitfaden und Handlungskonzept zur Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)

Basierend auf der *Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)* legt die HfK Bremen verschiedene Begleitmaterialien vor, um für Sicherheit und Transparenz im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung zu sorgen. Die Satzung orientiert sich an gesetzlichen Vorgaben, deshalb können in der Anwendung Fragen aufkommen und ausführlichere Erläuterungen und Begriffsdefinitionen hilfreich sein. Die Begleitmaterialien und hier insbesondere der Begriffsleitfaden wurden mit dem Ziel entwickelt, die Inhalte der Satzung zugänglicher zu machen und damit ihre Anwendung für alle Hochschulangehörigen zu erleichtern.

Wichtig: Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, unabhängig vom Motiv oder vom Vorliegen eines Vorsatzes. Auch Unachtsamkeit oder Unwissenheit in Äußerungen und Verhaltensweisen können somit Diskriminierungen und (sexualisierte) Belästigungen zur Folge haben.

Diskriminierung

Im rechtlichen Sinne ist unter einer Diskriminierung jede ungerechtfertigte Ungleichbehandlung oder Benachteiligung aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung zu verstehen.

Diskriminierungen finden z. B. in Form von Abwertungen, Ausgrenzungen, Verallgemeinerungen, Zuschreibungen, Stigmatisierungen, Geringschätzungen, Beleidigungen und Verletzungen statt und haben oftmals schwerwiegende emotionale und gesundheitliche sowie soziale Folgen, indem der Zugang zu wichtigen Ressourcen und der Zugang sowie Erfolg in Studium oder Beruf erschwert werden.

Nach dem *AGG* sind folgende schützenswerte Merkmale definiert:

- ethnische Herkunft
- rassistische Zuschreibungen
- Geschlecht/Geschlechtsidentität (auch: trans und inter*Personen)
- Religion und Weltanschauung (auch: Nichtzugehörigkeit)
- Behinderung
- sexuelle Orientierung/Identität
- Lebensalter

Die *Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)* ergänzt zudem chronische Krankheiten sowie den sozialen Status als schützenswerte Merkmale.

Für eine Diskriminierung ist es irrelevant, ob ein Merkmal tatsächlicher oder zugeschriebener Art ist. So handelt es sich z. B. auch um eine rassistische Diskriminierung, wenn nur fälschlicher Weise davon ausgegangen wird, dass eine Person einen Migrationshintergrund hat.

Liegt für eine Ungleichbehandlung eine sachliche Rechtfertigung vor, handelt es sich **nicht** um Diskriminierung. Dazu zählen z. B. der Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und andere Maßnahmen, die Benachteiligungen abbauen und Chancengerechtigkeit herstellen sollen.

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

Eine **mittelbare (oder auch indirekte) Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund der genannten schützenswerten Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können, es sei denn, es ist eine sachliche Rechtfertigung gegeben.

Es liegt eine **unmittelbare (oder auch direkte) Diskriminierung** vor, wenn eine Person aufgrund eines oder mehrerer der genannten schützenswerten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Sie liegt demnach vor, wenn Personen aufgrund eines der Merkmale in einer vergleichbaren Situation anders als andere – und damit ungleich – behandelt werden.

Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Person wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

Weiterführende Materialien und erläuternde Beispiele finden sich [auf der Website der ADE](#).

Anweisung zur Diskriminierung

Entsprechend der *Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)* gilt die Anweisung zu einer Diskriminierung ebenfalls als Diskriminierung. Eine Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine Person diskriminiert oder diskriminieren kann. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dieser Anweisung nicht nachgekommen wird.

Belästigung

Eine Belästigung liegt dann vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die insbesondere mit einem oder mehreren der schützenswerten Merkmale in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt wird und ein Umfeld geschaffen wird, welches von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und/oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Eine sexualisierte Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

gehören, 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.

Sexualisierte Belästigung kann in verbaler und nonverbaler Form, durch Worte und Gesten bis hin zu körperlichen Übergriffen und Gewalt erfolgen und auch unter Nutzung digitaler Medien stattfinden.

Beispiele:

- Bemerkungen und Kommunikation sexuellen Inhalts, insbesondere
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - sexualisierter Sprachgebrauch
 - sexuell herabwürdigende nonverbale Kommunikation
 - entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexualisierten Zusammenhang gestellt werden
 - sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- Zeigen und sichtbares Anbringen von sexistischen oder pornografischen Darstellungen mit beleidigender Absicht, insbesondere
 - obszöne und sexuell herabwürdigende Abbildungen in öffentlichen Räumen
 - sexistische Darstellungen, die Menschen auf ihr Geschlecht reduzieren
 - die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexualisierter, obszöner oder sexuell herabwürdigender Darstellungen
 - das Kopieren, Anwenden und Nutzen sexualisierter, obszöner oder sexuell herabwürdigender Software und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände
- unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - exhibitionistische Verhaltensweisen
 - offensichtlich unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten
 - sexualisierte körperliche Berührungen, Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen Kontakten, die offensichtlich von einer der beteiligten Personen unerwünscht sind
 - Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten
 - Verfolgung, unerwünschtes Nachstellen (Stalking und Cyberstalking) und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund (offline sowie online)
 - körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

Machtmissbrauch

Diskriminierungen, (sexualisierte) Belästigungen und Gewalt werden als besonders schwerwiegend angesehen, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am

Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile oder unter der Zusage von Vorteilen stattfinden (Machtmissbrauch).

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer (gefühlten) Machtposition, um anderen Personen zu schaden, sie zu benachteiligen, zu schikanieren oder um sich selbst oder Dritten persönliche Vorteile zu verschaffen. Hierarchien, formale und informelle Weisungsbefugnisse und Abhängigkeiten an Hochschulen, vor allem bei wissenschaftlicher und künstlerischer Qualifizierung, können dabei ein hohes Risiko bergen. Machtmissbrauch kann sowohl in Hierarchiegefällen als auch unter Angehörigen einer Hierarchieebene stattfinden. Beispiele sind die unberechtigte Aneignung geistigen Eigentums, unzulässiges Einfordern von Mehrarbeit, Diskriminierung, Demütigung und Belästigung.

Weitere zentrale Begrifflichkeiten im Kontext von Antidiskriminierung

Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungen können sich auch auf ein Zusammenwirken mehrerer Merkmale beziehen (Mehrfachdiskriminierung). Mehrfachdiskriminierungen liegen vor, sobald Personen in einer Situation gleichzeitig aus mehr als einem Grund diskriminiert werden.

Intersektionalität bedeutet, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken und einfach zusammengezählt werden können, sondern sie sich gegenseitig beeinflussen und verstärken können. Es findet eine Überlappung und gegenseitige Verstärkung verschiedener Formen von Diskriminierung statt.

Mobbing

Unter Mobbing sind absichtliche, gezielte und wiederholte Angriffe auf Personen oder Gruppen zu verstehen. Mobbing kann sowohl durch Worte, z. B. Beschimpfungen, Beleidigungen, Sticheleien, Drohungen, sowie durch direkte körperliche Angriffe erfolgen. Das Ziel ist die Einschüchterung des Opfers bzw. das Ausstoßen aus einer sozialen Gemeinschaft (Isolation) oder aus einem Arbeits- oder Studenumfeld. Mobbing erfolgt durch eine oder mehrere Personen systematisch und wiederholt.

Beispiele für Mobbinghandlungen sind Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. bewusste Vorenthaltung oder Ausschluss von Informationen
- die sozialen Beziehungen, z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung
- das soziale Ansehen, z. B. durch bewusstes Lächerlichmachen
- die Qualität der Studien-, Berufs- und Lebenssituation, wie z. B. missbräuchliche Aufgabenzuweisungen, die weit über oder unter dem Können liegen
- die Gesundheit, wie z. B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten

Handlungskonzept

- Die aktuelle *Satzung zu Diversität sowie zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung an der Hochschule für Künste Bremen (Antidiskriminierungssatzung)* wurde am 21.05.2025 vom Akademischen Senat beschlossen.
- Es wurden Kooperationsvereinbarungen mit Fachberatungsstellen und Berater*innen getroffen.
- Hochschuldokumente, Hinweise zum Verfahrensablauf und Informationen zum Thema Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung, Ansprechpersonen und deren Kontaktdaten sowie eine Auflistung von internen und externen Fachberatungsstellen werden den Hochschulangehörigen zugänglich gemacht und auf der Website der Hochschule veröffentlicht.
- Eine Befragung der Studierenden der HfK Bremen zu Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule wird entwickelt und evaluiert.
- Workshops und Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Qualifizierung aller Hochschulangehörigen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt.
- Rechtsgrundlagen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Bremisches Hochschulgesetz (BremHG)

Folgende Handlungsempfehlungen sind der [Broschüre der Universität Bremen](#) entnommen:

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierungen beobachte?

Diskriminierung betrifft uns alle – die Hochschule für Künste Bremen fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Wissenschaft und Forschung sowie Technik und Verwaltung für einen fairen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Die Hochschule für Künste ermutigt daher ausdrücklich, Diskriminierungen entgegenzutreten und diese zu thematisieren und damit aktiv und verantwortungsvoll zu einem respektvollen Klima am Arbeits- und Studienplatz beizutragen.

Folgendes können Sie tun:

- Sprechen Sie diskriminierende Äußerungen in Sitzungen, Chat- bzw. Arbeitsgruppen, Seminaren oder anderen Zusammenhängen an.
- Wenn eine Person direkt betroffen ist, gehen Sie mit dieser in Kontakt und bieten Sie – falls gewünscht – Ihre Unterstützung an.
- Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an, um sich auch später noch im Detail an Situation(en) und Umstände erinnern zu können. Damit können Sie auch der/den betroffenen Person(en) unter Umständen in weiteren Handlungsschritten zur Seite stehen.
- Nutzen Sie selbst die Beratungsstrukturen der Hochschule für Künste Bremen, wenn Sie nicht wissen, was Sie in einem bestimmten Fall tun sollen.

Was kann ich tun, wenn ich mich diskriminierend verhalten habe?

Wichtig ist:

- Nehmen Sie die Rückmeldung und/oder Kritik ernst. Auch wenn es im ersten Moment nicht leicht ist: Halten Sie inne und hinterfragen Sie Ihre konkrete Äußerung bzw. Handlung, ohne sich oder andere moralisch abzustrafen oder durch einen vorschnellen Abwehrimpuls weitere Verletzungen zu erzeugen.
- Reflektieren Sie Ihr Verhalten und Ihre Sprache, insbesondere in Hinblick auf die (mögliche) Wirkung, die es für die andere Person hatte.
- Lassen Sie sich ggf. die Situation und ihre Wirkung aus der Perspektive Ihres Gegenübers erklären.
- Entschuldigen Sie sich bei der Person, die sich durch Sie diskriminiert fühlt, auch wenn es nicht Ihre Absicht war zu diskriminieren.
- Tauschen Sie sich mit Personen aus, die sich ebenfalls auf den Weg gemacht haben, diskriminierungssensibler zu werden. Die gezielte Auseinandersetzung bietet Gelegenheit, um sich mit den eigenen Bildern, Haltungen und Privilegien auseinanderzusetzen.
- Auch Ihnen stehen die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen offen. Sie helfen Ihnen dabei, die Wirkung Ihres Tuns und Sprechens zu verstehen, die Kritik daran einzuordnen und daraus konstruktive Konsequenzen zu ziehen.
- Nutzen Sie die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention, wenn Ihr Gegenüber dies als Möglichkeit der Verständigung vorschlägt.
- Akzeptieren Sie ein Beschwerdeverfahren als eine Möglichkeit der Klärung und als das Recht von Diskriminierungsbetroffenen. Genau wie die betroffene Person haben Sie hier das Recht, Ihre Sicht darzustellen und eine Person Ihres Vertrauens hinzuzuziehen.