

# AGG-Beschwerde

## Einführende Informationen



### Kurzbeschreibung

Der Prozess behandelt die Beschwerdeeingabe nach einer durch Hochschulangehörige wahrgenommenen Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Prüfung dieser Beschwerde sowie die Umsetzung geeigneter Maßnahmen und Sanktionen. Dieser Prozess ist Teil eines formalen Verfahrens und leistet neben der Sachverhaltsaufklärung keine Beratung der Betroffenen. Hierfür sind die jeweiligen Interessensvertretungen zu kontaktieren.

### Prozessbeteiligte

Beschwerdeführende Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>Person, die sich wegen eines im § 1 AGG genannten Gründe (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung) benachteiligt fühlt.</li> </ul>
AGG- Beschwerdestelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offizielle Beschwerdestelle, die sich mit der Aufnahme und Prüfung AGG relevanter Beschwerden befasst.</li> </ul>
Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als Hochschulleitung verantwortlich für die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle, sowie für die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen.</li> </ul>

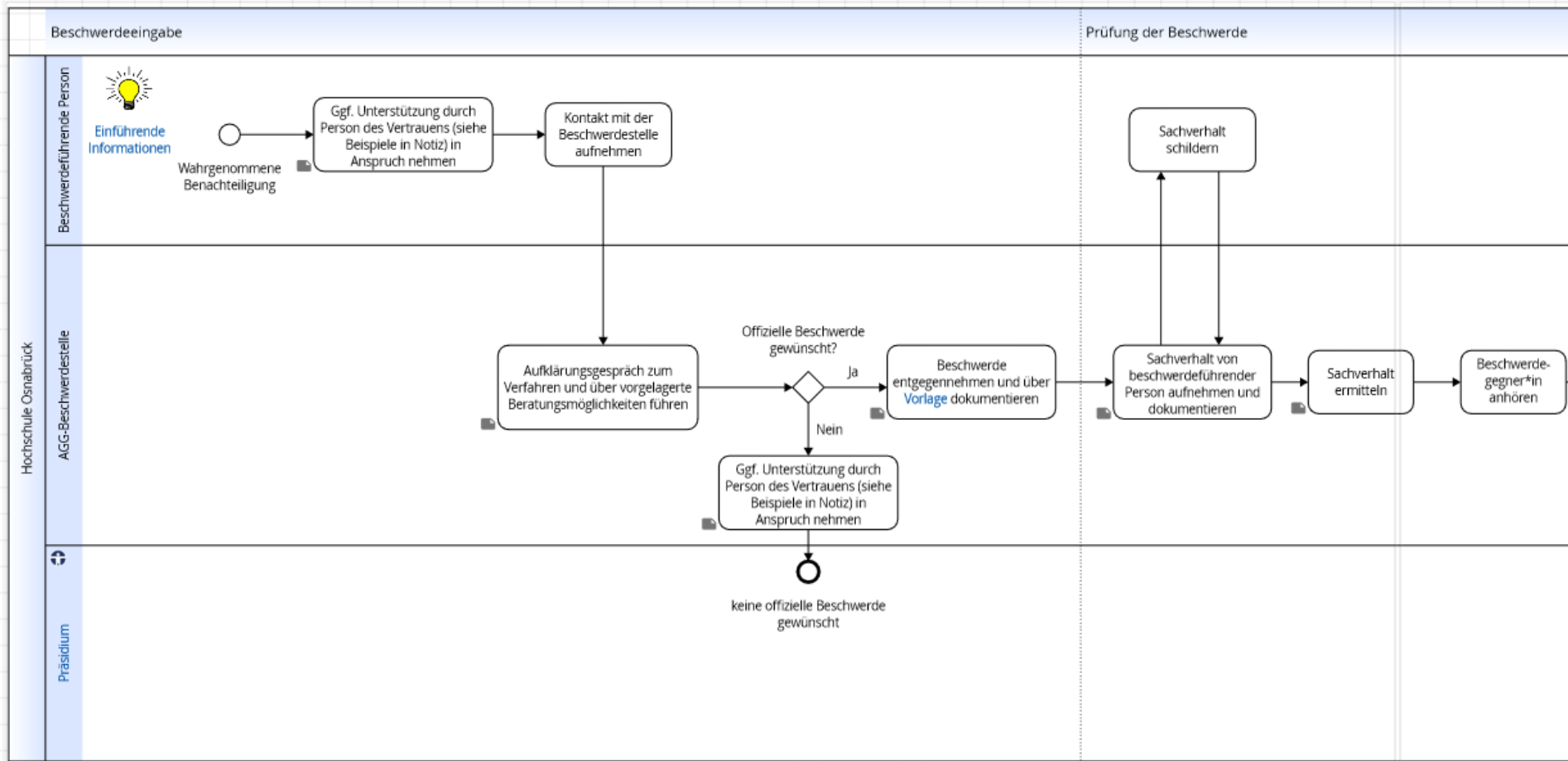
### Relevante Gesetze und Regelungen

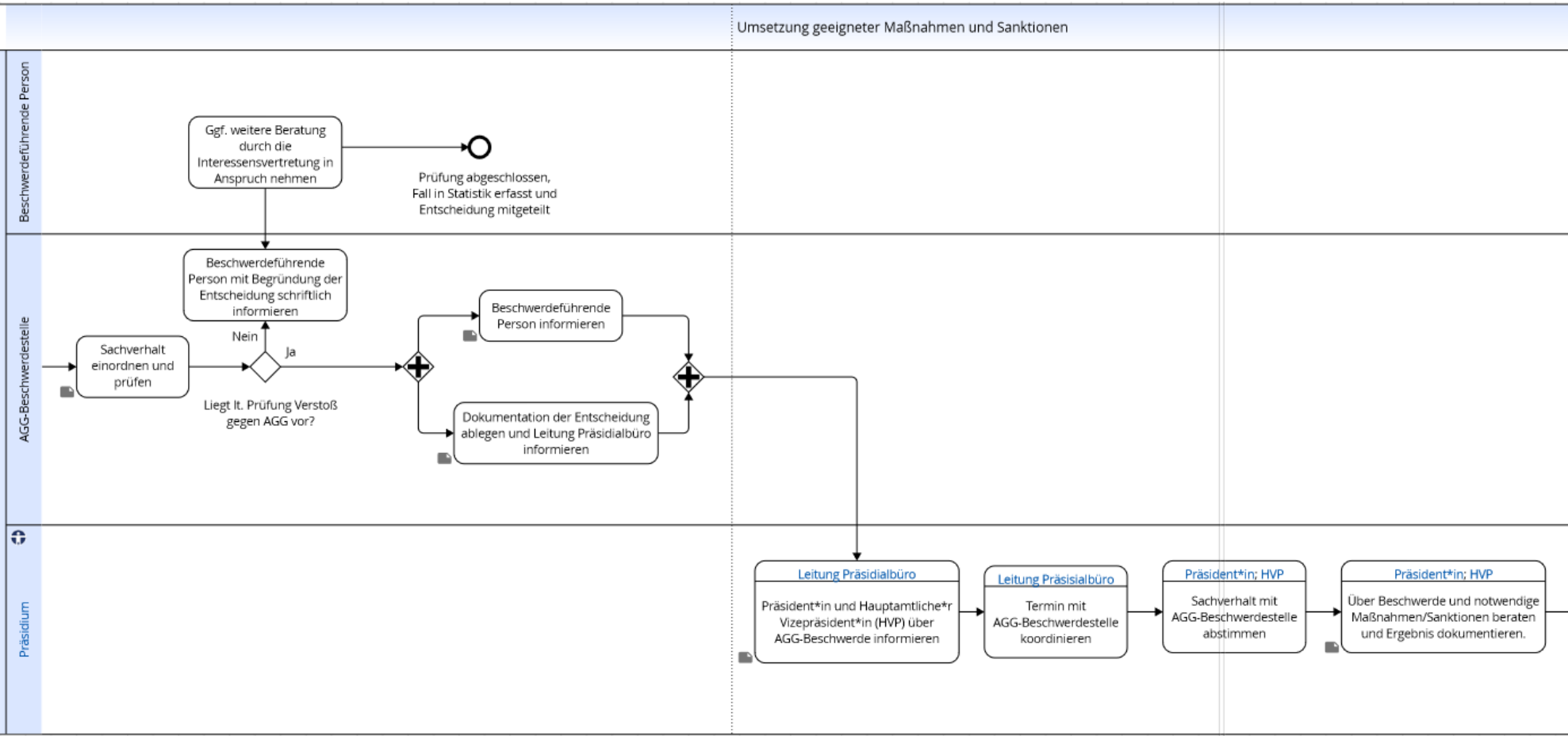
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)

### Begriffsklärungen

<b>Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)</b>	Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
<b>Mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG)</b>	Eine mittelbare Benachteiligung 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 dieses Ziels angemessen und erforderlich.
<b>Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)</b>	Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund 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.
<b>Sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)</b>	Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.
<b>Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG)</b>	Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.



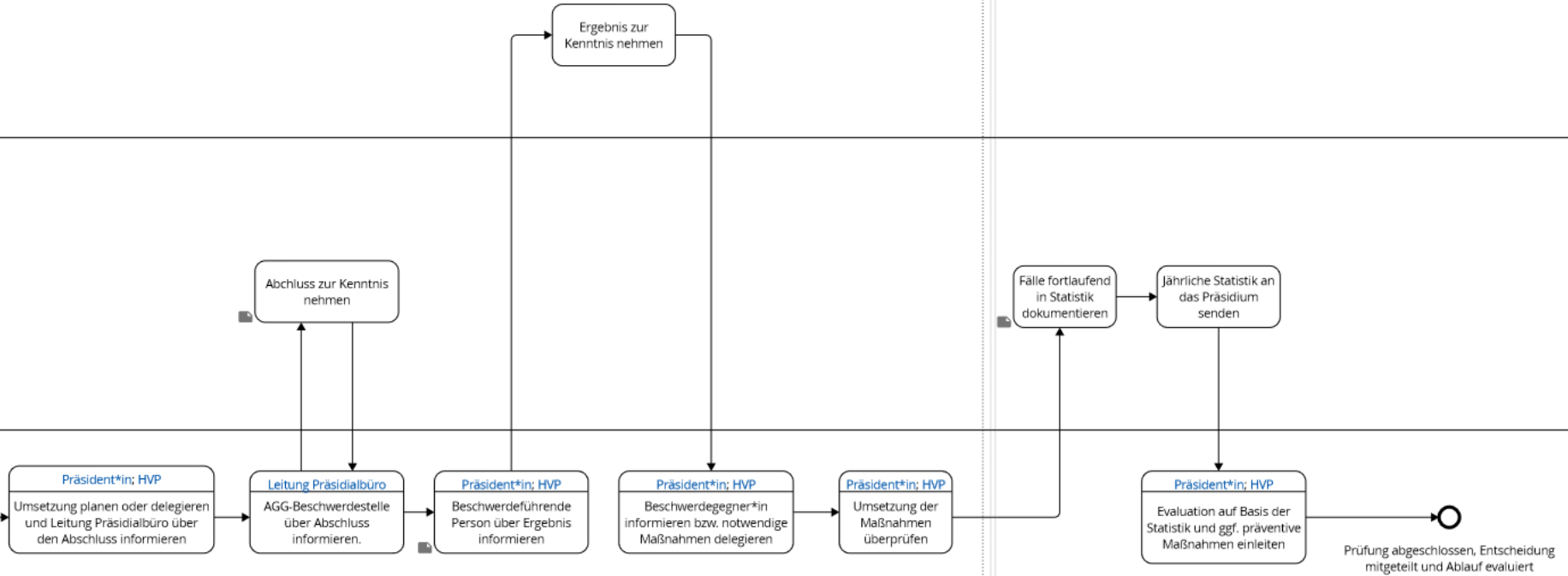


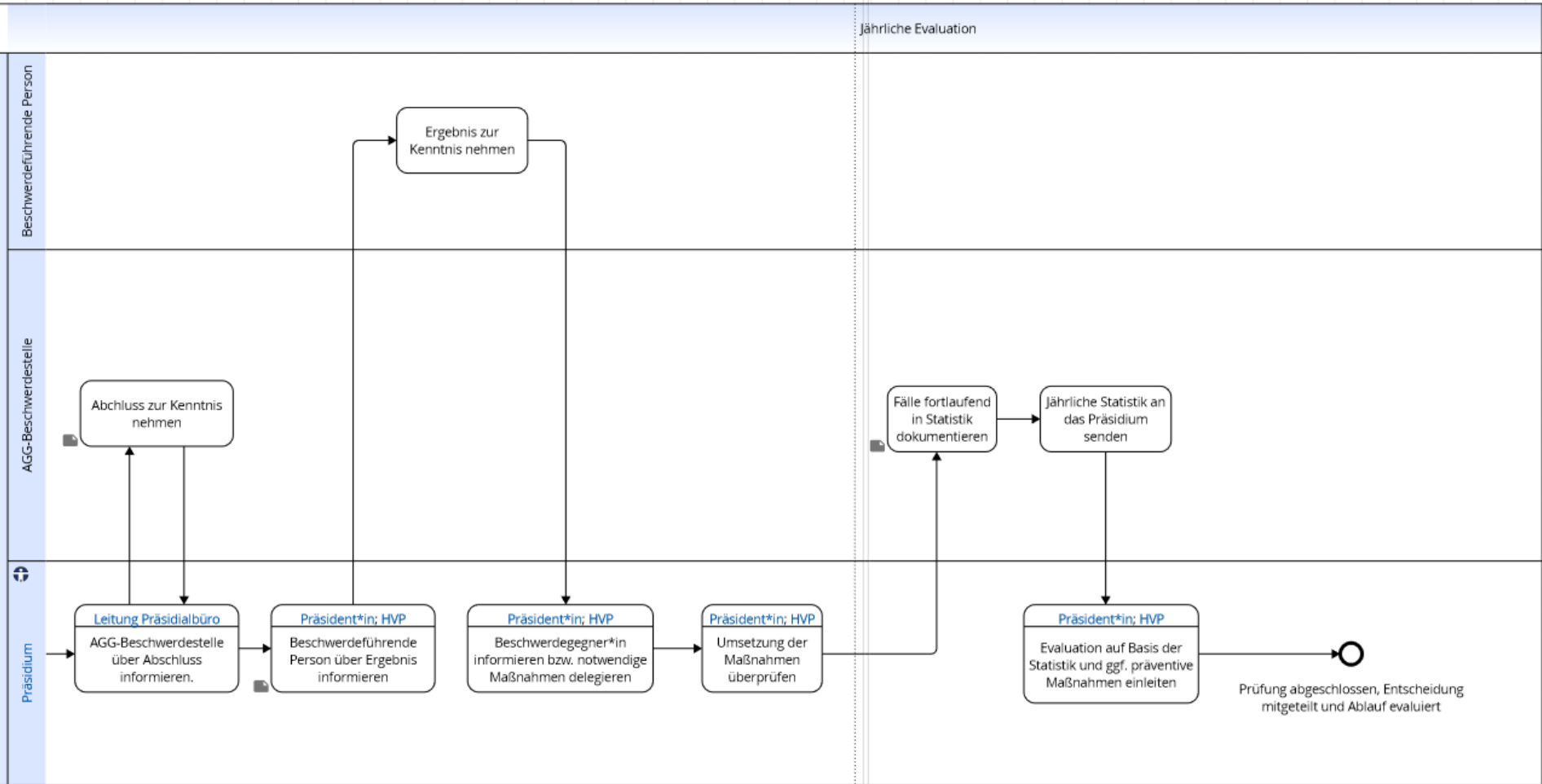
Jährliche Evaluation

Beschwerdeführende Person

AGG-Beschwerdestelle

Präsidium







## Prozesstitel: AGG-Beschwerde

Prozessverantwortlich: AGG-Beschwerdestelle

### Notizen

#### **Beschwerde entgegennehmen und über Vorlage dokumentieren**

Sobald eine offizielle Beschwerde vorliegt, muss der\*die Arbeitgeber\*in im Rahmen der Fürsorgepflicht nach §12 AGG Abs. 3 im Einzelfall und nach Prüfung geeignete und erforderliche Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen.

Die Dokumentation der Beschwerde wird datenschutzkonform in dem Teamraum "AGG-Beschwerdestelle-intern" abgelegt. Zugriff darauf hat ausschließlich die AGG-Beschwerdestelle.

#### **Ggf. Unterstützung durch Person des Vertrauens (siehe Beispiele in Notiz) in Anspruch nehmen**

Vertrauliche Gespräche können bspw. mit Interessensvertreter\*innen in Gleichstellung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeitende und Studierende oder AStA stattfinden.

#### **Aufklärungsgespräch zum Verfahren und über vorgelagerte Beratungsmöglichkeiten führen**

Inhalt des Erstgespräches ist eine Aufklärung über die Rechtspflichten und den Ablauf des weiteren Verfahrens. Außerdem wird die\*der Beschwerdeführer\*in darüber informiert, dass kein Anspruch auf Anonymität besteht, nachdem die Beschwerde offiziell eingereicht wurde.

#### **Präsident\*in und Hauptamtliche\*r Vizepräsident\*in (HVP) über AGG-Beschwerde informieren**

Bei Abwesenheit der Leitung Präsidialbüro, organisiert ein/e Mitarbeiter\*in den Termin mit der AGG-Beschwerdestelle.

#### **Abchluss zur Kenntnis nehmen**

Die Ergebnisse aus dem Präsidium können im Teamraum "AGG-Präsidium" eingesehen werden.

#### **Beschwerdeführende Person über Ergebnis informieren**

Nach §13 AGG Abs. 2 ist die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Präsident\*in und Hauptamtliche\*r Vizepräsident\*in klären untereinander, wer die beschwerdeführende Person informiert.

#### **Fälle fortlaufend in Statistik dokumentieren**

Die Statistikübersicht wird in dem Teamraum "AGG-Beschwerdestelle-intern" abgelegt.

#### **Sachverhaltermitteln**

Ggf. werden hierzu weitere Beweise gesichert und Zeug\*innen angehört.

#### **Über Beschwerde und notwendige Maßnahmen/Sanktionen beraten und Ergebnis dokumentieren.**

Die Ergebnisdokumentation wird im Teamraum "AGG-Präsidium" abgelegt.

Inwieweit unter Einhaltung des Datenschutzes weitere Akteure oder ggf. weitere Präsidiumsmitglieder eingebunden werden müssen, entscheiden die/der Präsident\* und die/der HVP gemeinsam.

#### **Ggf. Unterstützung durch Person des Vertrauens (siehe Beispiele in Notiz) in Anspruch nehmen**

Vertrauliche Gespräche können bspw. mit Interessensvertreter\*innen in Gleichstellung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeitende und Studierende oder AStA stattfinden.

---

### **Beschwerdeführende Person informieren**

Die beschwerdeführende Person wird über den Verfahrensstand informiert (vgl. §13 AGG).

---

### **Sachverhalt von beschwerdeführender Person aufnehmen und dokumentieren**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligungen soweit sie an eines der folgenden personenbezogenen Merkmale anknüpfen:

- Rasse oder ethnische Herkunft,
  - Geschlecht
  - Religion und Weltanschauung,
  - Behinderung
  - Alter (jedes Lebensalter)
  - sexuelle Identität
- 

### **Sachverhalt einordnen und prüfen**

Die Beschwerdestelle nimmt eine Einordnung vor nach

- Beschwerde über Hochschulangehörige und Dritte
- Beschwerde über Infrastruktur
- Beschwerde über Abläufe

um den weiteren Verlauf und notwendige Kontaktaufnahmen zu planen.

---

### **Dokumentation der Entscheidung ablegen und Leitung Präsidialbüro informieren**

Die AGG-Beschwerdestelle stellt die notwendige Dokumentation der Sachverhaltsprüfung zusammen. Die Dateien werden datenschutzkonform im Teamraum "AGG-Präsidium" abgelegt. Zugriff darauf hat ausschließlich die/der Präsident\*in, die/der HVP und die AGG-Beschwerdestelle.



## 01 Dokumentation der Beschwerde nach § 13 AGG

Aktenzeichen der Beschwerde:	03 009-
------------------------------	---------

Datum Eingang der Beschwerde:	
Eingegangen bei:	

- in Textform
- mündlich

Name Beschwerdeführer*in:	
Personalnummer/Matrikelnummer:	
Tätigkeit:	
Organisationseinheit/Fakultät:	
Vorgesetzte*r:	

Über den Ablauf des Beschwerdeverfahrens und die Rechtspflicht der Hochschulleitung wurde ich hingewiesen. Ich wurde darüber informiert,

- dass kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde besteht,
- dass auch bei Rücknahme meiner Beschwerde die Hochschulleitung weiter ermitteln kann,
- dass durch die Einreichung der Beschwerde die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG nicht gewahrt wird. Nach § 15 Abs. 4 AGG müssen Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

Bestätigung des\*der Beschwerdeführer\*in:

Ort und Datum	Unterschrift Beschwerdeführer*in