

# 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.

Eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten oder verschiedene Beratungsstellen kann dieser offiziellen Beschwerde vorgeschaltet werden. Die Beratungsstellen der Hochschule Koblenz finden Sie im Internet unter <https://www.hs-koblenz.de/beratungen>. Die Gleichstellungsbeauftragten und die Beratungsstellen unterstützen bei der Einleitung des förmlichen Beschwerdeverfahrens.

Beschwerden können geführt werden über

- Hochschulangehörige oder Dritte
- Infrastruktur
- Abläufe.

### Prozessbeteiligte

Beschwerdeführende Person	Person, die sich wegen einer der im § 1 AGG genannten Gründe (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) benachteiligt fühlt oder Subjekt sexueller oder sexualisierter Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 und 4 AGG geworden ist.
Gleichstellungsbeauftragte	Sie nehmen nach §4 Abs. 5 HochSchG Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 AGG entgegen.
Weitere Beratungsstellen	Auch die Beratungsstellen können Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz entgegennehmen.
AGG- Beschwerdestelle	Offizielle Beschwerdestelle in der Hochschule im Sinne von § 13 AGG, die formale Aufnahme und Prüfung AGG-relevanter Beschwerden an der Hochschule Koblenz befasst.
Präsidium/Präsident_in	Als Hochschulleitung verantwortlich für die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle, sowie für die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen.

### Relevante Gesetze und Regelungen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Hochschulgesetz (HochSchG-RLP)

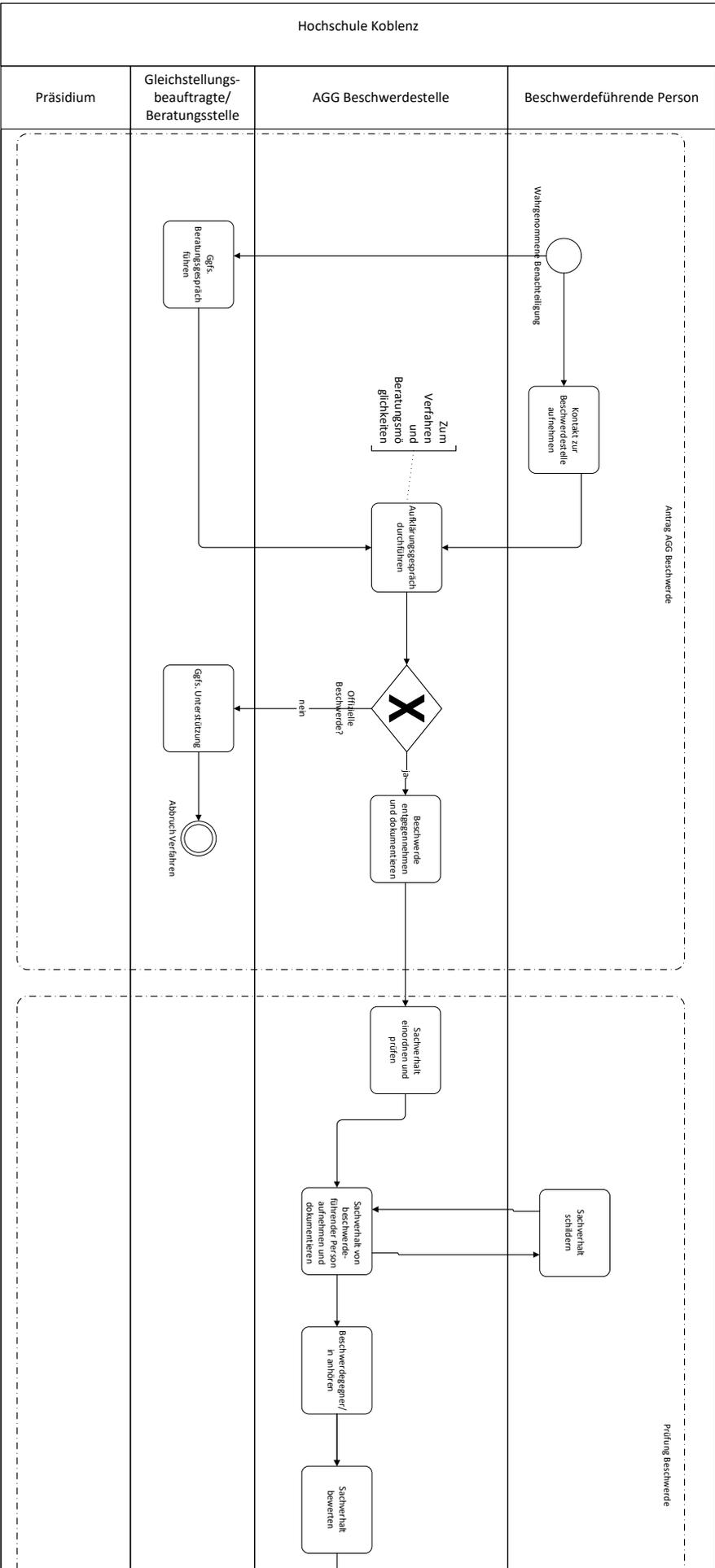
### Begriffsklärungen

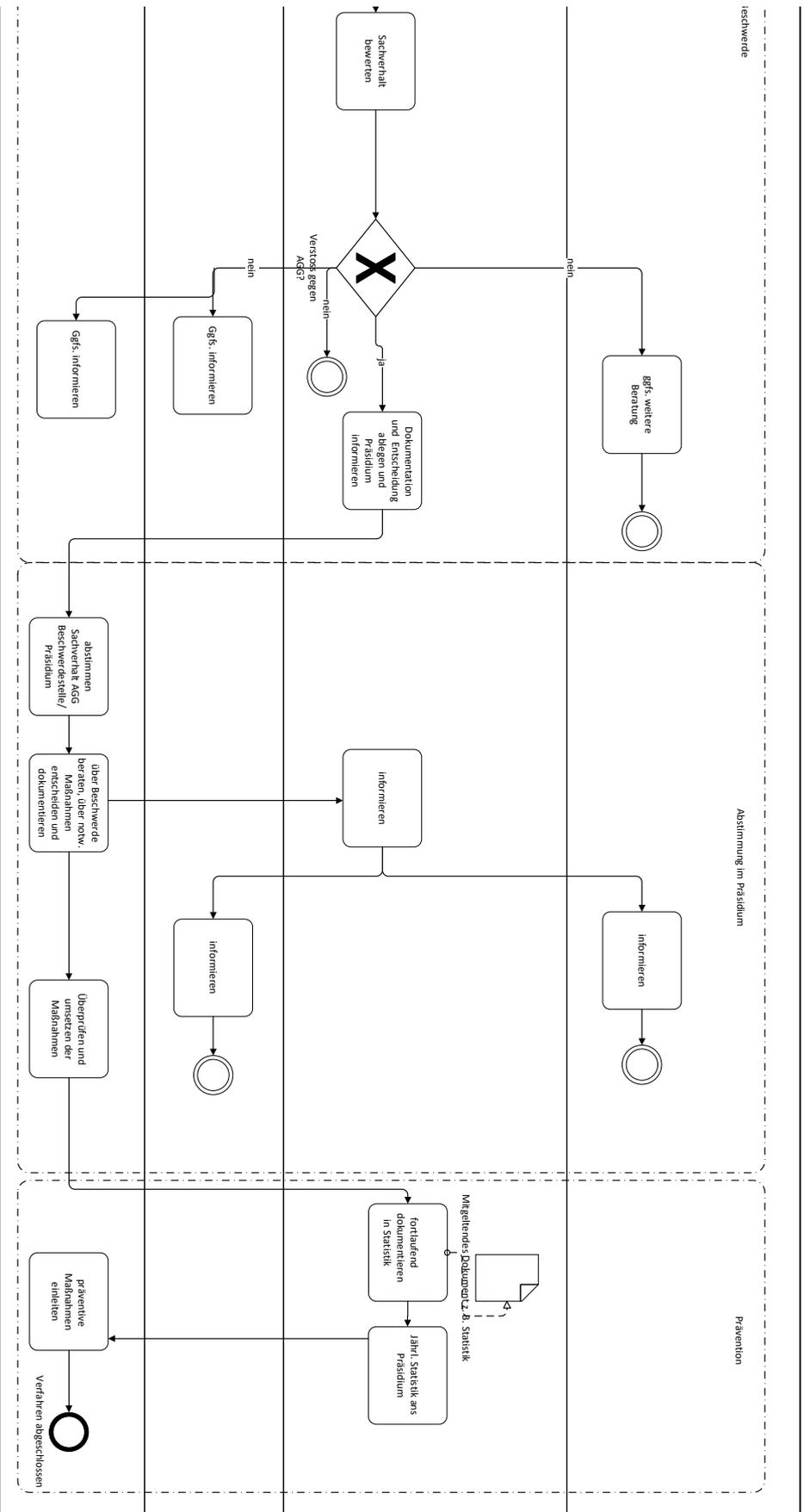
<b>Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)</b>	Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1Nr. 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 neutralen 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.

Die Beschwerdestelle setzt sich aus einem Team zusammen, so dass die beschwerdeführende Person entscheiden kann, bei wem sie eine förmliche Beschwerde aufgibt:

<b>Anne Kratz Leiterin Stabsstelle Personalentwicklung</b>	Raum A 277, Rhein-Mosel-Campus Koblenz Raum D122, Rhein-Ahr-Campus Remagen Tel.: 0261 9528 106 Email: <a href="mailto:kratz@hs-koblenz.de">kratz@hs-koblenz.de</a>
<b>Dominik Enders Leiter Abteilung Chancengleichheit und Antidiskriminierung</b>	Raum HU22, Rhein-Mosel-Campus Koblenz Tel.: 0261 9528 936 Email: <a href="mailto:enders@hs-koblenz.de">enders@hs-koblenz.de</a>
<b>N.N. Gremienbetreuung/Recht</b>	





## **Erläuterungen/Notizen zum Prozess**

### **Ggf. Erstgespräch mit Beratungsstelle in Anspruch nehmen**

Vertrauliche Gespräche können mit Gleichstellungsbeauftragten oder weiteren Beratungsstellen, wie z.B. Personalratsmitgliedern, Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeitende und Studierende oder AStA-Vertretung stattfinden. Eine Übersicht der Beratungsangebote befindet sich im Internet unter [www.hs-koblenz.de/beratung](http://www.hs-koblenz.de/beratung).

### **Aufklärungsgespräch zum Verfahren führen**

Inhalt des Erstgespräches ist eine Aufklärung über die Rechtspflichten und den Ablauf des weiteren Verfahrens. Außerdem wird die beschwerdeführende Person darüber informiert, dass grundsätzlich kein Anspruch auf Anonymität besteht, nachdem die Beschwerde offiziell eingereicht wurde.

### **Beschwerde entgegennehmen und 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 auf der Nextcloud intern abgelegt. Zugriff darauf hat ausschließlich die AGG-Beschwerdestelle.

### **Sachverhalt einordnen und dokumentieren**

Die AGG-Beschwerdestelle nimmt eine Einordnung vor nach:

- Beschwerde über Hochschulangehörige oder Dritte
- Beschwerde über Infrastruktur
- Beschwerde über Abläufe (nicht Prüfungsangelegenheiten)

um für den weiteren Verlauf notwendige Kontaktaufnahmen zu planen.

### **Sachverhalt ermitteln**

Die AGG-Beschwerdestelle sichert ggfs. Beweise und hört Zeug\_innen an. Auch die Person, gegen die die Beschwerde geführt wird, wird gehört.

### **Präsidium informieren**

Über das Präsidialbüro wird ein Termin zwischen Präsident\_in und AGG-Beschwerdestelle organisiert. Die Präsidentin bzw. der Präsident informiert das Präsidium.

### **Über notwendige Maßnahmen beraten und entscheiden sowie dokumentieren**

Die Beschlüsse des Präsidiums werden im Protokoll der Präsidiumssitzung festgehalten. Die Präsidentin bzw. der Präsident ist für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen verantwortlich. Inwieweit unter Einhaltung des Datenschutzes weitere Akteure eingebunden werden müssen, entscheidet das Präsidium.

### **Beschwerdeführende Person informieren**

Nach §13 AGG Abs. 2 ist die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Je nach Stand des Verfahrens informiert die AGG-Beschwerdestelle oder die Präsidentin bzw. der Präsident die beschwerdeführende Person.

### **Fortlaufende statistische Dokumentation**

Die AGG-Beschwerdestelle führt eine fortlaufende Statistik, die in der Nextcloud abgelegt ist.

## Dokumentation des Eingangs der Beschwerde nach § 13 AGG

Aktenzeichen der Beschwerde:	23-
Datum Eingang der Beschwerde:	
Eingegangen bei:	

- in Textform
- mündlich

Name beschwerdeführende Person:	
Personalnummer/Matrikelnummer:	
Tätigkeit:	
Organisationseinheit/Fachbereich:	
Vorgesetzte*r:	

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

- dass grundsätzlich kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde besteht,
- dass auch bei Rücknahme meiner Beschwerde das Präsidium 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 der beschwerdeführenden Person:

Ort und Datum	Unterschrift beschwerdeführende Person