



**Handreichung für Erstberatungen
bei Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der
Leuphana Universität Lüneburg**

- Eine Arbeitshilfe des Gleichstellungsbüros -



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
1. Erstberatung an der Leuphana Universität Lüneburg	5
1.1 Was verstehen wir an der Leuphana Universität unter Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung?	5
2. Was sind die Aufgaben und die Ziele der Erstberatung?	6
2.1 Was muss bei der Erstberatung einer ratsuchenden Person bedacht werden?	6
2.2 Vertraulichkeit	7
2.3 Wichtige rechtliche Grundlagen	8
3. Ablauf der Erstberatung	9
3.1 Vor dem Beratungsgespräch	9
3.2 Während des Beratungsgesprächs	9
3.3 Zum Ende des Beratungsgesprächs	9
3.4 Ablauf und Aufgaben einer Erstberatung- Grafik	10
3.5 Die Relevanz des Gedächtnisprotokolls	11
4. Weitervermittlung	12
4.1 Universitätsinterne Beratungsstellen	12
4.2 Beratungsstellen in Lüneburg	13
4.3 Weitere Beratungsstellen	15
5. Quellen	16
Anhänge	17
I. Kopiervorlage für ein Gedächtnisprotokoll	17
II. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	19
III. Leitlinie des Senates zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg	31
IV. Informationen zum Schweigerecht für Berater_innen von der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung und von der Universität Bremen	35
Impressum	39



VORWORT

Liebe Kolleg_innen, liebe Ansprechpartner_innen,

in Deutschland sind, nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), alle Menschen vor Diskriminierung geschützt, ungeachtet ihrer „Rasse“¹, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.²

An der Leuphana Universität Lüneburg wird Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung nicht geduldet³. Hierzu wurde im Februar 2013 vom Senat die Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg beschlossen. In Anlehnung an das AGG werden unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt aus „rassistischen“ Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Trans- oder Intergeschlechtlichkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sozialen Herkunft nicht akzeptiert. Ziel der Leitlinie ist, dass Benachteiligungen aufgrund der oben genannten Gründe erkannt und verhindert werden und zur Veränderung der Hochschulkultur beigetragen wird.

Eine Maßnahme für die Verhinderung von Benachteiligungen stellt die Ausweitung des Katalogs von Ansprechpersonen für Betroffene an der Leuphana Universität Lüneburg dar. In der neuen Leitlinie des Senates zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung werden folgende Ansprechpersonen als Anlaufstelle benannt:

- die Gleichstellungsbeauftragte
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten
- die Ombudsperson für Studierende und Lehrende
- die Ombudsperson für Professor/innen
- die Ombudsperson für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- die Beschwerdestelle der Universität nach dem AGG
- der Personalrat
- der Rat der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (WiMiRat)
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die Beauftragte oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderung
- Studienberatung der Schools (Leuphana College und Graduate School)
- die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)
- die gewählten Fachgruppenvertreterinnen und Fachgruppenvertreter.

Die Leitlinie des Senates zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung benennt auch **Sie als Ansprechperson** für eine Verweisberatung. Zur Unterstützung dieser verantwortungsvollen Aufgaben, erhalten Sie die „Handreichung für eine Erstberatung der von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung betroffener Beschäftigter und Studierender der Leuphana Universität Lüneburg“. Die vorliegende Handreichung wurde von der Referentin und der Studentischen Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros in Zusammenarbeit mit Beratungsexpert_innen und Jurist_innen erstellt. In der Handreichung erhalten Sie eine Arbeitshilfe für die Durchführung einer erfolgreichen Erstberatung.

¹Die Leuphana Universität Lüneburg will mit der Verwendung des Begriffs „Rasse“ oder „rassistisch“ nicht das Vorhandensein verschiedener „Rassen“ ausdrücken, sondern darauf hinweisen, dass diejenigen, die sich rassistisch verhalten, dies annehmen. Entsprechend weist die Leuphana Universität Theorien zurück, die die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ zu belegen versuchen.

² BGBl. I: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006.

³ Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg vom 20.02.2013.



Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, was die Aufgaben einer Erstberatung sind, wie die Durchführung einer Erstberatung aussehen kann und was dabei zu beachten ist, welche rechtlichen Grundlagen wichtig sind sowie eine Liste von Beratungsstellen an die Sie weiterverweisen können. Zur weiteren Information finden Sie im Anhang eine Kopie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie die Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg. Auch finden Sie dort eine Kopiervorlage für ein Gedächtnisprotokoll, welches Sie mit in die Beratungssituation nehmen können.



1. ERSTBERATUNG AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Das Ziel der Benennung von Ansprechpersonen an der Leuphana Universität für eine Erstberatung ist, ein großes Netzwerk zu schaffen, um Betroffenen, Beobachtenden wie beteiligten Personen von Diskriminierung, Gewalt und sexualisierter Belästigung die Möglichkeit zu geben, sich an eine Ansprechperson ihres Vertrauens zu wenden.

Als Ansprechperson der Leuphana Universität zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung bilden Sie eine vertrauliche Beratungsinstanz und bieten in Fällen von Diskriminierung, Gewalt und sexualisierter Belästigung eine schnelle **erste** Unterstützung. In einem zweiten Schritt sollte, falls erforderlich und erwünscht, an eine Fachberatungsstelle oder spezialisierte Einrichtung weiterverwiesen werden.

In Ihrer Rolle als Ansprechperson übernehmen Sie im besonderen Maße beispielhaft Verantwortung für unsere universitäre Gemeinschaft, indem Sie als Vorbild fungieren und zur Entwicklung einer antidiskriminierenden, antisexistischen und wertschätzenden Hochschulkultur beitragen.

1.1 Was verstehen wir an der Leuphana Universität unter Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung?

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt aus „rassistischen“ Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Trans- oder Intergeschlechtlichkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sozialen Herkunft, sind Verhaltensformen, die die Persönlichkeitsrechte und die menschliche Würde verletzen.

Das können unter anderem Handlungen und Verhaltensweisen sein, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, aber auch sonstige Handlungen und Verhaltensweisen, die generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden sind.⁴ Der Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg „liegt [hierbei] ein erweiterter Gewaltbegriff zu Grunde. Das bedeutet, sie schreibt nicht abschließend fest, was Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung umfasst. Die betroffene Person entscheidet selbst über die Grenzziehung. Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung sind Handlungen, für die der_die Täter_in allein - nicht die betroffene Person - die Verantwortung trägt.“⁵

⁴ vgl.: Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg vom 20.02.2013 und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006.

⁵ ebd.



2. WAS SIND DIE AUFGABEN UND DIE ZIELE DER ERSTBERATUNG?

Erstberatung ist eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene, Beobachtende wie Beteiligte von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigungen. Sie klärt das Anliegen und den Bedarf der Beratung hinreichend, um dann an eine spezialisierte Beratungsstelle weiter zu vermitteln.

Die Erstberatung kann unterschiedlich ausführlich und tiefgehend sein. Entscheidend für die Form des Gespräches sind die eigenen Kompetenzen und die Rahmenbedingungen. Hierzu gehören genügend Zeit, ein ruhiger Ort zum Sprechen ohne weitere Zuhörer_innen, der Arbeitsauftrag sowie der behutsame Umgang mit den eigenen und den Grenzen der ratsuchenden Person.

Erstberatung hat zum Ziel

- *Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.*
- *Betroffene, Beobachtete den wie Beteiligte in ihrem Erleben und Erfahrenem ernst zu nehmen.*
- *sowie die Rat suchende Person an eine Fachberatungsstelle weiterzuvermitteln.*

2.1 Was muss bei der Erstberatung einer ratsuchenden Person bedacht werden?

- Das Einnehmen der Perspektive der ratsuchenden Person ist das zentrale Kriterium, um ein Verständnis für die erfahrene oder beobachtete Diskriminierung, Gewalt und sexualisierte Belästigung zu entwickeln.
- Beachten Sie, dass die Ratsuchenden über ihre Wirklichkeit sprechen. Sie haben eine Verletzung erfahren oder beobachtet, ohne dass im juristischen Sinne eine Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung vorliegen muss. Nehmen Sie die Wahrnehmung der ratsuchenden Person ernst und schenken Sie ihren Aussagen Glauben.
- Hören Sie aktiv zu und zeigen Sie Verständnis und Empathie.
- Verwenden Sie eine diskriminierungsfreie und gendersensible Sprache⁶.

⁶ Sprachliche Regelungen der Leuphana Universität zur geschlechtergerechten Sprache: „Richtlinie des Senats zur Verwirklichung



- Nehmen Sie keine Bewertungen vor und halten Sie sich mit eigenen Lösungsvorschlägen zurück. Versuchen Sie, gemeinsam Lösungswege zu finden.
- Zeigen Sie unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote auf.
- Sollten Sie stellvertretend weitere Schritte einleiten, bitten Sie die Ratsuchenden um ihr Einverständnis, dies zu tun. Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der ratsuchenden Person. Sonst überschreiten Sie die Grenze der Person erneut und schränken ihr Selbstbestimmungsrecht über die Situation ein.
- Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn Sie die Gefühle und Handlungen vielleicht nicht nachvollziehen können oder selbst anders gehandelt hätten.
- Verarbeitungsformen des Erlebten sind individuell sehr unterschiedlich und müssen respektiert werden. Es belastet die Ratsuchenden noch zusätzlich, wenn Sie ihnen das Gefühl geben, doch endlich über die Sache hinweggekommen sein zu müssen.
- Halten Sie den Rahmen einer Erstberatung ein und erinnern Sie die Ratsuchenden ggf. an Ihren Auftrag als Erstberater_in, wenn das Gespräch einen Beratungscharakter bekommt. Somit überfordern Sie weder sich noch die betroffene Person.

2.2 Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit hat höchste Priorität, denn für alle beteiligten Personen kann das Weitergeben von Informationen mit gravierenden Folgen verbunden sein.

Daher gilt:

- Der Name der betroffenen Person und des_der Beschuldigten darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden.
- Im Rahmen informeller Maßnahmen⁷ hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Sie kann sich, soweit ihre Anonymität gewahrt werden soll, durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- Die Identität der betroffenen Person darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Vor einem solchen Schritt muss die betroffene Person davon in Kenntnis gesetzt werden.
- Dem_der Beschuldigten darf der Name der betroffenen Person nicht mitgeteilt werden, außer es werden formelle Maßnahmen⁸ ergriffen und dies ist für seine_ihre sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar. Zu den formellen Maßnahmen zählen:⁹

des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg“ vom 9. Dezember 2010, URL: <http://bit.ly/164ISRn>.

⁷ Unter informellen Maßnahmen versteht die Leuphana Universität Lüneburg: ein persönliches Gespräch der betroffenen Person und/ oder einer Person ihres Vertrauens mit dem_der Beschuldigten, ein persönliches Gespräch einer_eines Vorgesetzten und/ oder einer Person aus der Gruppe der möglichen Ansprechpartner_innen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensrat, Personalrat) mit dem_der Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Dabei hat die betroffene Person das Recht, ihre Beteiligung an informellen und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

⁸ Die Belange von Studierenden sind nicht in allen Fällen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) abgedeckt. Arbeitsrechtliche



- persönliche Gespräche mit der benachteiligenden Person
 - Verweis oder Verwarnung
 - Abmahnung
 - Versetzung
 - ordentliche Kündigung
 - außerordentliche fristlose Kündigung
 - Strafanzeige
 - Hausverbot
- Es muss sichergestellt sein, dass der betroffenen Person und ihren Vertrauenspersonen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen daher im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen.

2.3 Wichtige Rechtliche Grundlagen

Benachteiligung und Diskriminierung von Beschäftigten

Sofern es um eine Benachteiligung und Diskriminierung unter Beschäftigten geht, kann der_die Ratgebende die Angelegenheit zur weiteren Beratung an das Justizariat als Beschwerdestelle nach dem AGG weiter verweisen. Dabei ist zu beachten, dass eine Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gilt.

2-Monats-Frist

Informieren Sie darüber, dass für rechtliche Schritte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung gilt. Möchten betroffene Beschäftigte die Möglichkeit juristischer Schritte nach dem AGG in Betracht ziehen, müssen die Ansprüche innerhalb dieser Zeit schriftlich bei der Hochschule angemeldet werden. Die Fristwahrung sichert das Recht auf Klage, sie verpflichtet Betroffene aber zu nichts. Aus diesem Grund sind manchmal schnelle Entscheidungen nötig.

Maßregelungsverbot, nach § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitgeber_innen dürfen Beschäftigte, die sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen und sich auf ihre Rechte nach dem AGG berufen, nicht mit weiteren Nachteilen „bestrafen“. Geschützt sind auch Personen, die betroffene Beschäftigte unterstützen, sowie Zeug_innen.

Bitte beachten Sie, dass die Belange von Studierenden nicht in allen Fällen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt sind.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gilt laut NiederHG § 42 Abs. 6¹⁰ nur dann für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule, also auch für diejenigen, die keine Beschäftigten sind, wenn eine sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 des AGG) vorliegt und im Falle von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot § 7AGG. Ebenfalls besteht für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule ein Beschwerderecht (§ 13 AGG).

Schritte können nur gegen beschäftigte Personen verhängt werden.

⁹ vgl.: Richtlinie zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.10.2008.

¹⁰ Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: Niedersächsisches Hochschulgesetz von August 2010.



3. ABLAUF DER ERSTBERATUNG

3.1 Vor dem Beratungsgespräch:

- Legen Sie gemeinsam mit der ratsuchenden Person einen Zeitrahmen für die Beratung fest.
- Klären Sie das Anliegen der ratsuchenden Person: Was soll geschehen? Welche Unterstützung wünscht diese sich von Ihnen und von anderen?

3.2 Während des Beratungsgesprächs:

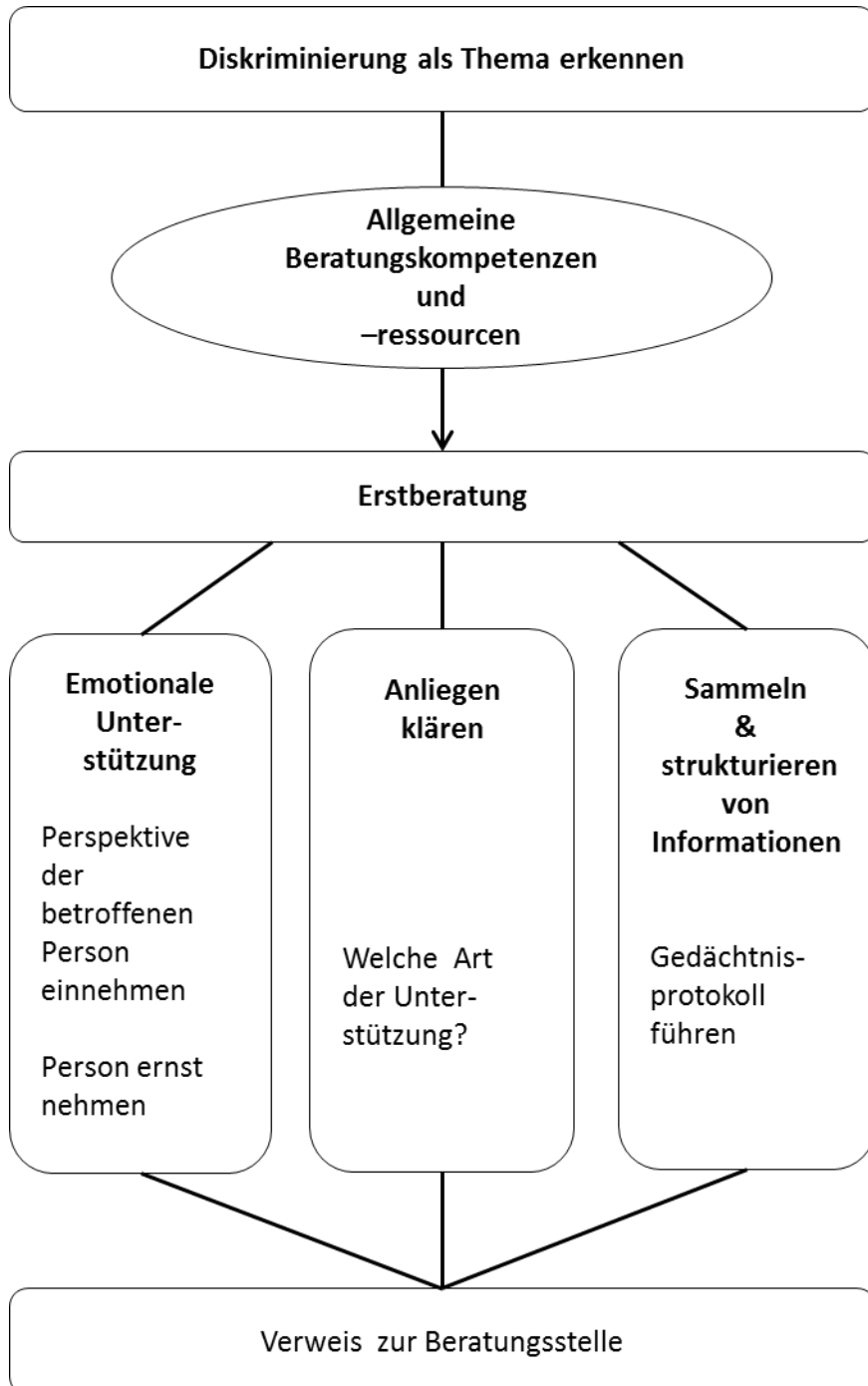
- Sammeln und strukturieren Sie Informationen
 - o Schlagen Sie hierzu ein Gedächtnisprotokoll vor.
 - o Halten Sie zunächst die Ausgangssituation des Geschehens systematisch fest. Behandeln Sie auf jeden Fall die Fragen „Was“, „Wie“, „Wo“, „Wer“, „Wann“.
 - o Klären Sie anschließend die Innensituation des Ratsuchenden. Was löst das Geschehene aus?
 - o Halten Sie erste Ergebnisse und weitere Schritte fest.
- Sprechen Sie über aktuelle Bedürfnisse.
 - o Klären Sie, ob ein Verweis zu einer Beratungsstelle gewünscht ist.
 - o Suchen Sie ggf. die richtige Beratungsstelle heraus.
 - o Vermitteln Sie, wenn gewünscht, die ratsuchende Person weiter.
 - o Nennen Sie das Erstellen einer Anzeige bei der Polizei als eine Möglichkeit.

3.3 Zum Ende des Beratungsgesprächs:

- Nehmen Sie eine Metakommunikation über das Beratungsgespräch ein:
 - o Benennen Sie die Ergebnisse der Erstberatung und klären Sie, ob die Ergebnisse zufriedenstellend sind.
 - o Fragen Sie nach dem Befinden der zu beratenden Person nach dem Gespräch.
 - o Dokumentieren Sie den Ablauf, die Inhalte, den Grund der Erstberatung jeweils mit Ort und Datum sowie die Kontaktdaten der ratsuchenden Person für Ihre Akte.



3.4 Ablauf und Aufgaben einer Erstberatung- Grafik





3.5 Die Relevanz des Gedächtnisprotokolls

- Sammeln und strukturieren Sie die Informationen und schlagen Sie ein Gedächtnisprotokoll vor. Eine Kopiervorlage hierfür finden Sie auf Seite 18.
- Benennen Sie den Grund für das Sammeln und Strukturieren der Informationen:
 - a) um die ratsuchende Person an eine passende Beratungsstelle zu verweisen.
 - b) falls weitere rechtliche Schritte eingeleitet werden sollen, ist ein Gedächtnisprotokoll vonnöten.
 - c) zur besseren Übersicht bei aufeinanderfolgenden Vergehen und für ein besseres Verständnis bei mittel- bis längerfristigen Diskriminierungsfällen.
- Notieren Sie hierbei wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
- Bitte beachten Sie, bei der Beratung die 2-Monats-Frist nach AGG zu erwähnen.

Ziel ist es, geeignete Anlaufstellen für das Anliegen der ratsuchenden Person zu finden!



4. WEITERVERMITTLUNG

Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes:

Internet:

http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbaken.de/Subsite_ADSDDB/DE/01_ADB/ADB_node.html

Hotline: 03018/555/1865

Zusätzlich finden Sie folgend eine Liste von universitätsinternen wie externen Beratungsstellen.¹¹

4.1 Universitätsinterne Beratungsstellen

Beschwerdestelle für Beschäftigte der Universität nach dem AGG

Stephanie Verbeet

Universitätsallee 1, C10.112

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/677- 1801

E-Mail: stephanie.verbeet@leuphana.de

Ombudsperson für Studierende und Lehrende sowie Beschwerdestelle für Studierende der Universität nach dem AGG

Thies Reinck, M.A.

Universitätsallee 1, C10.319

21335 Lüneburg

Telefon: 49.4131.677-1087

E-Mail: thies.reinck@leuphana.de

Gleichstellungsbüro

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Kathrin van Riesen

Universitätsallee 1, C10.032

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/677-1060

E-Mail: vriesen@leuphana.de

www.leuphana.de/gleichstellung

¹¹ Ein Anspruch auf Vollständigkeit ist nicht gegeben.



Personalrat an der Universität Lüneburg

Vorsitzende des Personalrates:

Dorothea Steffen

Wilschenbrucher Weg 84, W.139

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/677-7723

E-Mail: steffen@uni.leuphana.de

Geschäftszimmer: Stefanie Anton

Universitätsallee 1, C10.024

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/677-1533

E-Mail: personalrat@uni.leuphana.de

4.2 Beratungsstellen in Lüneburg

Behindertenbeirat in der Hansestadt und dem Landkreis Lüneburg

Glockenstraße 9

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/3093848

E-Mail: behindertenbeirat@stadt.lueneburg.de

Internet: <http://www.stadtassistenz.de/anbieter/stadt/3.shtml>

Beratungsstelle für polizeiliche Kriminalprävention

Auf der Hude 2

21339 Lüneburg

Telefon: 04131-292309

Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen

Am Graalwall 4

21335 Lüneburg

Telefon: 0 41 31/26-1466

Bildungs- und Integrationsbüro Lüneburg

Telefon: 04131 96985 – 24 (Karin Kuntze)

04131 96985 – 20 (Svenja Feßel)

E-Mail: karin.kuntze@landkreis.lueneburg.de

svenja.fessel@landkreis.lueneburg.de

BISS gegen Gewalt

Beratungs- und Interventionsstelle

Am Werder 15

21335 Lüneburg

Telefon: 04131/247289

E-Mail: mail.praevention@pi-lg.polizei.niedersachsen.de

**Checkpoint Queer e.V.**

Beim Holzberg 1
21337 Lüneburg
Telefon: 04131 99 49 359
Internet: <https://checkpoint-queer.de/>

FiF-Frauen informieren Frauen

Frauenberatungsstelle
Beußweg 2
21339 Lüneburg
Telefon: 04131/61950

Infoline- Lüneburg

Niedersächsischen AIDS-Hilfe e.V. c/o Diakonieverband
Heiligengeiststraße 31 (2. Stock)
21355 Lüneburg
Telefon: 0151/26334572
E-Mail: beratung@lueneburg.aidshilfe.de
Internet: www.lueneburg.aidshilfe.de

Lüneburger Assistenz e. V.

Projekte für Menschen mit Behinderungen
Beim Benedikt 8a
21335 Lüneburg
Telefon: 04136.9119773 (Anrufbeantworter)
E-Mail: kontakt@lueneburger-assistenz.de

Mutter Kind Einrichtung Ma Donna

Am Weißen Turm 9
21339 Lüneburg
Telefon: 04131 35535
E-Mail: info@madonna-lueneburg.de

Mediationsstelle Brückenschlag e. V.

Vermittlung im Konflikt
Am Sande 50
21335 Lüneburg
Telefon: 04131 – 42211
E-Mail: info@BS-LG.de
Ansprechpartner_in: Renate Kempfler-Scholing
Internet: www.bs-lg.de

Opferhilfebüro Lüneburg

Reitende-Diener-Straße 7
31335 Lüneburg
Telefon: 04131-202 638 oder 639

**pro familia Lüneburg**

Glockenstraße 1
21335 Lüneburg
Telefon: 04131/34260
E-Mail: lueneburg[at]profamilia.de

Psychologische Beratungsstelle (PBS)

Studentenwerk OstNiedersachsen
Munstermannskamp 3
21335 Lüneburg
Telefon: 04131/7896325
E-Mail: pbs.lg@stw-on.de
Internet: www.stw-on.de/lueneburg/beratung/pbs

Verein Frauen helfen Frauen e.V.

Beußweg 2
21335 Lüneburg
Telefon: 04131/61733

4.3 Weitere Beratungsstellen**Amira - Beratung bei Diskriminierung
wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion**

Steindamm 11, 5.Stock
20099 Hamburg
Telefon: 040 39 84 26 71 (Birte Weiß)
040 39 84 26 47 (Julia Koldehoff)
E-Mail: amira@verikom.de

Antidiskriminierungsstelle Oldenburg

Klävemannstraße 16
26122 Oldenburg
Telefon: 0441/884034
E-Mail: ads@ibis-ev.de

Bundesweites Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen"

Telefon: 08000/116016
Internet: <https://www.hilfetelefon.de/>

**Empower - Beratung für Betroffene rechter,
rassistischer und antisemitischer Gewalt**

Arbeit und Leben Hamburg
Telefon: (040) 28 40 16-67/ (040) 28 40 16-66
E-Mail: empower@hamburg.arbeitundleben.de

Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS)

Bundesweites Kompetenzzentrum des Deutschen Studentenwerks
Telefon: 030 29 77 27 - 64
E-Mail: studium-behinderung@studentenwerke.de



Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik e.V.

Freschenhausener Weg 35
21220 Seevetal
Telefon: 04105 – 85150
Ansprechpartner_in: Dr. Martin Resch

Klima e.V. Mobbinganlaufstelle Hamburg

Seewartenstraße 10
22459 Hamburg
Telefon: 040 - 334425-57
Internet: www.klimaev.de
Ansprechpartner_in: Dr. Fleissner

KOP – Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt

E-Mail: info@kop-berlin.de
kop-bremen@riseup.net
kop-kiel@riseup.net
Internet: <https://www.kop-berlin.de/>
<https://www.kopbremen.noblogs.org>
<https://www.kop-kiel.de>

magnus hirschfeld centrum

Lesbenberatung
Borgweg 8
22303 Hamburg
Telefon: 040/2790049
E-Mail: lesbenberatung@mhc-hamburg.de

magnus hirschfeld centrum

Schwulenberatung
Borgweg 8
22303 Hamburg
Telefon: 040/2790069
E-Mail: schwulenberatung@mhc-hamburg.de

Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus

Arbeit und Leben Hamburg/ DGB Jugend Nord
Telefon: (040) 42863 – 3625
E-Mail: bnw-hamburg@lawaetz.de

Profile, Mobbing-Beratung

Jakobstraße 4
30163 Hannover
Telefon: 0511 – 625562
Ansprechpartner_in: Beate von Eisenhardt-Rothe

**ReachOut Beratungsstelle Berlin**

Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
Beusselstr. 35 (Hinterhaus 4. Etage)

10553 Berlin

Telefon: 030 / 69 56 83 39

E-Mail: info@reachoutberlin.de

Internet: <https://www.reachoutberlin.de/>

Weisser Ring e. V. Landesbüro Niedersachsen

Hilfe für Kriminalitätsoffer

Georgswall 3

30159 Hannover

Telefon: 0511/799997

E-Mail: Lbniedersachsen@weisser-ring.de



5. QUELLEN

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung, Berlin 2012.

Benien, Karl: Schwierige Gespräche führen. Modelle für Beratungs-, Kritik- und Konfliktgespräche im Berufsalltag, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg 2009.

BGBI. I: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBI. I S. 610), S. 1897.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/> [Stand: 19.11.2014].

Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

Jade Hochschule. Oldenburg. Elsfleth. Wilhelmshaven: Handlungsmöglichkeiten für Unterstützerinnen und Unterstützer. URL: <http://www.jade-hs.de/service-verwaltung/gleichstellungsstelle/diskriminierung/handlungsmoeglichkeiten/handlungsmoeglichkeiten-fuer-unterstuetzerinnen/> [Stand: 06.11.2013].

Leuphana Universität Lüneburg: Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg vom 20.02.2013.

Leuphana Universität Lüneburg: Richtlinie zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.10.2008.

Leitfaden der Universität Bremen und der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung: Schweigerecht für Berater_innen, unveröffentlichtes Dokument vom 08.12.2014.



ANHÄNGE

I. KOPIERVORLAGE FÜR EIN GEDÄCHTNISPROTOKOLL

Wichtige Informationen wie Uhrzeiten, Namen, aber auch Abläufe können in Vergessenheit geraten. Ein Gedächtnisprotokoll ist hilfreich, um die wesentlichen Informationen und wichtige Details sicher zu erinnern.

Allgemeine Angaben:

Beschwerde führende Person:

Status an der Leuphana Universität Lüneburg (Beschäftigte, Student_in, Gast, etc):

Arbeits-/ Studierendebereich etc., falls vorhanden (bspw.: Studiengang, Abteilung):

Ermittlung des Sachverhalts:

1. Wo und wann hat sich der Vorfall ereignet?

2. Von wem ging die Benachteiligung/ Diskriminierung aus? (bspw.: Vorgesetzte/-r, andere Beschäftigte, dritte Person, ...)

3. Was ist passiert? Notieren Sie kurz wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen. Beschreiben Sie dabei die Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.

4. Welche/-s Merkmal/e ist/sind ist betroffen? (bspw.: Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion/ Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/“rassistische“ Zuschreibung, Nationalität):



5. Woran macht die betroffene Person die Diskriminierung fest?

6. Wie endete die Situation?

7. Wer war noch beteiligt und/ oder kann Aussagen bezeugen? Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Person, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.

8. Welche kommenden Schritte wünscht die ratsuchende Person? Was möchte diese tun und was soll geschehen?

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (bspw.: Beschwerdestelle für Beschäftigte der Universität nach dem AGG, Gleichstellungsbeauftragte, Ombudsperson, Beauftragte für Schwerbehinderte, etc.)?



II. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Ausfertigungsdatum: 14.08.2006

"Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist"

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 14.8.2006 I 1897 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 4 Satz 1 dieses G am 18.8.2006 in Kraft getreten.

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 3.4.2013 I 610

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in

Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,

2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,

3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,

6. die sozialen Vergünstigungen,

7. die Bildung,



8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 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 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.



§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche



und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,



5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2

Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3

Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten



Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.



Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer 1. Tarifvertragspartei, 2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die 1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.



(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.



Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.



(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,



3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl



der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.



III. LEITLINIE DES SENATES ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, GEWALT UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Der Senat der Leuphana Universität Lüneburg hat die Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg in seiner Sitzung am 20.02.2013 beschlossen.

1. Präambel

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht. Die Leuphana Universität Lüneburg legt Wert auf eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden frei von Diskriminierung, Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien und Lehrbetrieb. In Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt insbesondere aus „rassistischen Gründen“¹², wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Trans- oder Intergeschlechtlichkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sozialen Herkunft nicht geduldet. Sie stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte, insbesondere der menschlichen Würde, dar.

2. Formen von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt im oben genannten Sinne sind Verhaltensformen, die die Würde der betreffenden Person verletzen. Das können unter anderem Handlungen und Verhaltensweisen sein, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie sonstige Handlungen und Verhaltensweisen, die generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden sind, zum Beispiel:

- Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. das Inaussichtstellen von Vorteilen bei bestimmten Verhalten
- Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder tätliche Bedrohung
- herabwürdigender Sprachgebrauch, z.B. Kommentare über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben
- Gesten oder nonverbale Kommentare mit sexuellem oder rassistischem Bezug
- die bildliche oder elektronische Präsentation herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs- bzw. Studiumszusammenhang, z.B. Schmierereien in öffentlichen Räumen oder das Kopieren, Anwenden oder Nutzen herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände
- Aufforderung zu diskriminierendem Verhalten
- körperliche Berührungen und Übergriffe
- Vergewaltigung
- Verfolgung, Nötigung und Stalking

Dieser Leitlinie liegt ein erweiterter Gewaltbegriff zu Grunde. Das bedeutet, sie schreibt nicht abschließend fest, was Diskriminierung und Gewalt umfasst. Die betroffene Person entscheidet selbst über die Grenzziehung. Diskriminierung und Gewalt sind Handlungen, für die der Täter/die Täterin allein – nicht die betroffene Person – die Verantwortung trägt. Insbesondere sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten

¹² Die Leuphana Universität Lüneburg will mit der Verwendung des Begriffs „rassistisch“ nicht das Vorhandensein verschiedener „Rassen“ ausdrücken, sondern dass diejenigen, die sich rassistisch verhalten, dies annehmen. Entsprechend weist die Leuphana Universität Theorien zurück, die die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ zu belegen versuchen.



sich in der Regel gegen Frauen. Sind Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Leitlinie der gleiche Schutz zu gewähren.

3. Selbstverständnis der Universität

Die Universität ist verpflichtet, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung durch andere Mitglieder, Angehörige, Gäste und Nicht-Universitätsangehörige in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang zu schützen. Mitglieder und Angehörige der Leuphana Universität dürfen keine Gewalt anwenden und andere Mitglieder, Angehörige und Gäste der Universität nicht diskriminieren oder belästigen. Gegen unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Gewalt, wie im unter Punkt 2 genannten Sinne, wird die Leuphana Universität mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln vorgehen. Zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt ergreift die Leuphana Universität Maßnahmen zum Nachteilsausgleich (affirmative Action/positive Diskriminierung). Alle Angehörigen und Mitglieder sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeits- und Studienwelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung geprägt ist.

4. Beschwerderechte

Mitglieder und Angehörige der Leuphana Universität, die untereinander und/oder durch Funktionsträger, Funktionsträgerinnen oder Organe der Leuphana Universität, durch andere Mitglieder, Angehörige oder Gäste der Leuphana Universität Diskriminierung oder Gewalt erfahren haben, haben das Recht, sich bei ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen oder gegebenenfalls der Beschwerdestelle der Universität nach dem AGG zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

5. Vertrauliche Beratung und Unterstützung

Betroffene, Beobachtende wie Beteiligte können Personen ihres Vertrauens und Interessenvertretungen zu ihrer Unterstützung ansprechen. Beobachtende sollten betroffene Personen auf interne und externe Beratungsangebote hinweisen und diese ermutigen sich entsprechende Unterstützung zu holen. Die Betroffenen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun. Die Beratungsstellen und Interesseneinrichtungen bieten vertrauliche Unterstützung über eigene Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, unter anderem auch bei der Entscheidung, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Intern stehen Ihnen folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung:

- die Gleichstellungsbeauftragte
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (in den Fakultäten)
- die Ombudsperson für Studierende und Lehrende
- die Ombudsperson für Professor/innen
- die Ombudsperson für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- die Beschwerdestelle der Universität nach dem AGG
- der Personalrat
- der Rat der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (WiMiRat)
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die Beauftragte oder der Beauftragter für Studierende mit Behinderung
- Studienberatung der Schools (Leuphana College und Graduate School)
- die Vertreterinnen und Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)
- die gewählten Fachgruppenvertreterinnen und Fachgruppenvertreter



Externe Beratungsstellen sind:

- Psychologische Beratungsstelle (PBS) Studentenwerk OstNiedersachsen (für Studierende)
- Beratungs- und Interventionsstelle BISS in Lüneburg (Am Werder 15, Tel.: 04131-247289)
- Verein Frauen helfen Frauen e.V. in Lüneburg (Beußweg 2, Tel.: 04131- 61733)
- Opferhilfebüro Lüneburg (Reitende-Diener-Straße 7, Tel.: 04131- 202639)
- Beratungsstelle für polizeiliche Kriminalprävention (Tel.: 04131- 292309)
- Bundeshotline (Tel.: 08000116016)

Die internen und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unterliegen der Schweigepflicht. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden. Sollten die Betroffenen sich dazu entschließen, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden sie dabei auf Wunsch von den von ihnen ins Vertrauen gezogenen Ansprechpersonen begleitet.

6. Verfahrensregeln

6.1. Informelles Vorverfahren

Bei Vorfällen von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung können/ sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der Betroffenen von den zuständigen universitären Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (beispielsweise die bereits genannten internen Ansprechpersonen) folgende Maßnahmen unter anderem ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch der/des Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres/seines Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, einer Funktionsträgerin oder eines Funktionsträgers der Selbstverwaltung mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf die Nichtduldung von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

Es ist sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit gewährt bleibt und dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungs- und studienbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der betroffenen Person eingeleitet werden.

6.2. Formelles Beschwerdeverfahren nach dem AGG

Bei Verstößen gegen das AGG gelten das Beschwerderecht und die daraus folgenden Sanktionen nach der „Richtlinie des Präsidiums zum Schutz vor Benachteiligungen und zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des § 42 Abs. 6 NHG“. Erfolgt eine Diskriminierung, Gewaltanwendung und/oder eine sexuelle Belästigung durch Beschäftigte, so stellt dies eine Verletzung dienstlicher bzw. arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar, der nach dienst- bzw. arbeitsrechtlichen oder entsprechenden Vorschriften nachgegangen wird.

7. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

- Das Themenfeld von Diskriminierung und Gewalt soll im dienstlichen oder Ausbildungs- bzw. Studiumszusammenhang z. B. in Form von Informationsveranstaltungen und Schulungen berücksichtigt werden.
- Orte und Räume (z. B. unzureichende Beleuchtung in den Räumen und auf dem Gelände der Universität), die Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt begünstigen, werden identifiziert, soweit möglich beseitigt bzw. reduziert.



- Die Universität bietet im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms Schulungen für Beschäftigte der Universität an. Insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen sollten sich fortbilden.
- Die Universität erwartet von Beschäftigten mit Personalverantwortung, von Lehrenden und von Professorinnen und Professoren und Studierenden Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vielfältigkeit von Menschen und gegenüber dem Problemfeld „Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung“. Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungs- bzw. Auswahlverfahren zu achten.

8. Bekanntgabe der Leitlinie und Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt am Tag ihrer Beschlussfassung durch den Senat in Kraft. Die Leitlinie wird in der „Gazette“, dem Amtlichen Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung der Leuphana, veröffentlicht. Sie wird unter anderem auf der Homepage des Gleichstellungsbüros der Leuphana veröffentlicht.

IV. Informationen zum Schweigerecht für Berater_innen von der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung und von der Universität Bremen¹³



1. Was bedeutet Schweigepflicht bzw. Vertraulichkeit juristisch?

- Schweigepflicht dient im rechtlichen Sinne dem unmittelbaren Schutz des Privatsphäre einer Person, die sich bestimmten Berufsgruppen oder bestimmten staatlichen oder privaten Institutionen anvertraut.
 - Eine Schweigepflicht wohnt dem genannten Personenkreis aus dem Katalog des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) inne.
 - Der Schutzbereich umschließt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (welches Verfassungsrang hat), gem. Art. 1, 2 GG.
 - Mit der Schweigepflicht geht in vielen Fällen ein Zeugnisverweigerungsrecht vor Gericht einher, auf das sich die Verpflichteten berufen können (z. B. § 53 StPO im Strafverfahren oder § 383 ZPO im Zivilverfahren).
 - Die von dem Zeugnisverweigerungsrecht umfassten Personenkreise finden sich in dem Katalog des § 53 StPO.
- Hinweis: Personenkreise denen weder eine Schweigepflicht des § 203 StGB obliegt und / oder nicht in dem § 53 StPO genannt werden, sind als Zeug_innen vor Gericht zur Aussage verpflichtet!¹⁴

2. Wo fängt Vertraulichkeit an und wo endet diese?

- Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht wird gem. § 203 StGB mit Geld- oder Freiheitsstrafe bestraft (sog. Verletzung von Privatgeheimnissen) - Von der Schweigepflicht umfasste Inhalte sind zum Beispiel Berufsgeheimnisse:
„Ein Geheimnis ist dem Täter „als“ Arzt usw. anvertraut, wenn es ihm in innerem Zusammenhang mit der Ausübung seines Berufs mündlich, schriftlich oder auf sonstige Weise (z.B. Vorzeigen eines Gegenstands, einer Verletzung usw.) unter Umständen mitgeteilt worden ist, aus denen sich die Anforderung des Geheimhaltens ergibt.“ (Schönke/Schröder, Kommentar zum StGB, § 203, Rn. 12)
- Verschwiegenheitspflicht besteht hinsichtlich dessen, was dem Verpflichteten gerade in seiner beruflichen Eigenschaft anvertraut oder auf andere Weise bekannt wurde.
- Das betrifft bspw. im medizinischen Bereich alle personenbezogenen Daten und Tatsachen.
- Dies gilt, soweit die Einzelheiten Rückschluss auf eine bestimmte, damit identifizierbare Person zulassen, und auch über den Tod des/der Patient_in/Klient_in hinaus.
- Die Schweigepflicht gilt gegenüber jedermann.
- Das sind z. B. auch Angehörige eines/einer Betroffenen (auch von Minderjährigen, wobei hier Alter und Einsichtsfähigkeit zu berücksichtigen sind), Berufskollegen und Vorgesetzte des Schweigepflichtigen, soweit diese nicht selbst mit der Bearbeitung des konkreten Falles des Betroffenen befasst sind, die eigenen Freunde und Familienangehörige des Verpflichteten, die Massenmedien und abhängig von gesetzlichen Regelungen: **Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht.**

3. Besteht unter bestimmten Bedingungen eine Meldepflicht der eingegangenen Angaben?

Es darf oder **muss** Auskunft gegeben werden, wenn:

- [...] eine schwerwiegende Straftat geplant wird, die nach § 138 StGB anzeigepflichtig ist. In diesem Fall besteht eine Offenbarungspflicht (Ausnahmen siehe § 139 StGB). Beispiel: wenn der Arzt während der Behandlung eines Patienten Erkenntnisse über eine zukünftige Gefährdung anderer Personen erhält, weil der Patient bspw. einen Mord ankündigt, muss er diese Erkenntnis weitergeben.
- ... das ausdrückliche Einverständnis des Betroffenen vorliegt.
- ... eine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, z. B. gegenüber den Sozialleistungsträgern oder gemäß Infektionsschutzgesetz Beispiel: Krankenhäuser müssen der gesetzlichen Krankenkasse bestimmte

¹⁴ Pfeiffer: „Kommentar zur StPO“, § 53, Rn. 2.



personenbezogene Daten eines Patienten mitteilen (§ 301 SGB V). Gegenüber dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung bestehen weiter gehende Offenbarungspflichten.

· ... ein rechtfertigender Notstand gemäß § 34 StGB vorliegt.

Wenn ein höherwertiges Rechtsgut gegenwärtig konkret gefährdet ist, ist der Bruch der Schweigepflicht nicht rechtswidrig. Eine Offenbarung des anvertrauten Geheimnisses ist nur zulässig, wenn eine Güterabwägung ergibt, dass der Bruch des Geheimnisses angemessen und geeignet ist, die drohende Gefahr abzuwenden und das zu schützende Rechtsgut das beeinträchtigte Rechtsgut (Vertrauensbruch) wesentlich überwiegt.

· ... eine konkludente (stillschweigende oder mutmaßliche) Einwilligung vorliegt.

4. Inwieweit kann ein_e Angehörige_r der Universität Vertraulichkeit garantieren und wann hört es auf?

· Zu Beginn eines Beratungsgesprächs können die Berater_innen die Klient_innen darauf hinweisen, dass sie gegebenenfalls das ihnen Anvertraute vor Gericht als Zeug_innen aussagen müssen, gem. § 53 StGB.

5. Bei Strafdelikten? Was muss in dem Fall getan werden?

· S.o.

· Bei Kenntnisnahme über eine geplante schwerwiegende Straftat (genannt in § 138 StGB) ist diese Anzeigepflichtig, gem. § 138 StGB.

6. Wie sieht es bei der Gleichstellungsbeauftragten aus, die weisungsungebunden ist?

· die Universitätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte ist Ansprechpartner_in bei sexueller Belästigung im Bereich der Universität. Im Rahmen ihrer Tätigkeit unterliegt die Gleichstellungsbeauftragte der Schweigepflicht.

· im Hochschulgesetz und im Landesgleichstellungsgesetz sind die Rechte, Pflichten und Aufgaben der Universitätsgleichstellungsbeauftragten festgelegt.

· Z.B. § 15 Abs. 5 Landesgleichstellungsgesetz Bremen.

Zusatzinformation¹⁵:

A. Problem des fehlenden Zeugnisverweigerungsrechtes bei Beratungsstellen außerhalb des Kataloges, gem. § 53 I StGB

Probleme der rechtlichen Situation bestehen bei Beratungsstellen, die außerhalb der in dem Katalog gem. § 53 I StGB aufgeführten Einrichtungen und Personenkreise stehen. Sie unterliegen der Schweigepflicht des § 203 I Nr.5 StGB, ein berufliches Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 StPO steht ihnen jedoch nicht zu.

Dies hat massive Auswirkungen auf das Verhältnis zur Klientin, aber auch auf die Berufsausübung.

I. Auswirkung auf das Verhältnis zur/zum Klient_in:

Zu Beginn eines Beratungsgesprächs müssen die Berater_innen die Klient_innen darauf hinweisen, dass sie gegebenenfalls das ihnen Anvertraute vor Gericht aussagen müssen.

Aufgrund der spezifischen Situation, in der sich die Beratungssuchenden befinden, ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses in der Betreuung außerordentlich schwierig.

Sie sind oftmals traumatisiert und fürchten Sanktionen gegen sich oder ihre Familienangehörigen, wenn sie sich Dritten anvertrauen und Informationen über die Täter preisgeben. Die betroffene Person muss aber ihre

Geschichte umfassend erzählen damit ihre Situation beurteilt und ihr die nötige Hilfe angeboten werden kann.

¹⁵ vgl. Theda Kröger: „Zeugnisverweigerungsrecht für Mitarbeiterinnen von Fachberatungsstellen für Menschenhandelsopfer“.



- Das heißt, sie muss zunächst in der Regel Informationen über das Geschehene offenbaren. Nur so können ihr Möglichkeiten zur Lösung aus der Zwangslage sowie die Möglichkeit einer Aussage gegen die Täter aufgezeigt werden.

- Ihre psychische Stabilisierung kann nur gelingen, wenn sie sich durch vorbehaltloses Erzählen auch von Einzelheiten aus ihrer Intimsphäre (z.B. Vergewaltigungen) entlasten kann. Aus Angst vor Stigmatisierung geschieht dies oft ausschließlich in der Beratungsstelle im Vertrauen auf die Verschwiegenheit der Beraterin.

Zwischen der Klient_in und der Berater_in entsteht somit ein auf der beruflichen Qualifikation der Beraterin beruhendes Vertrauensverhältnis. Ohne die Garantie der Geheimhaltung bleibt der Klientin jedoch nur, eine Offenbarung in Kauf zu nehmen oder auf Hilfe zu verzichten. Bei Offenbarung fürchtet sie/er Konsequenzen.

- Um erforderliche Maßnahmen abklären zu können, muss die/der Klient_in umfassend über die ihr/ihm bekannten Täterkreise und ausgesprochene Drohungen berichten.

So wird sie in der Regel schweigen oder nur sehr gefiltert erzählen. Die Beratungspraxis zeigt, dass ihr/ihm eine möglichst umfassende Hilfe so nicht angeboten werden kann und aus Sicht der Strafverfolgung wichtige Zeug_innen verloren gehen.

II. Auswirkung auf die Berufsausübung:

Beispielsweise kann die/der Berater_in als Zeug_in in einem (straf-)gerichtlichen Verfahren geladen werden, um über das ihr von der/dem Klient_in Anvertraute auszusagen.

Dies bringt die/den Berater_in in einen Gewissenskonflikt, den sie/er nur lösen könnte, indem sie/er Beratungen regelmäßig an dem Punkt abbricht, an dem die/der Klient_in ihr Tatsachen mitteilt, deren Weitergabe zu Gefährdungen führen könnten. Dies hieße aber, dass eine Beratungsarbeit im nötigen Umfang nicht stattfinden kann und die nötige Hilfe in der Beratungsstelle nicht geleistet werden kann.

B. Zukunftsperspektive und Lösungsansätze

I. Erweiternde Auslegung / analoge Anwendung des § 53 StPO

Ein Zeugnisverweigerungsrecht der Mitarbeiter_innen der Beratungsstellen lässt sich über die Wege der Auslegung bzw. Analogie nicht erreichen. Erstere scheitert an der abschließenden Aufzählung des Kataloges des § 53 StPO, deren Wortlaut die Subsumtion der umschriebenen Tätigkeit nicht zulässt. Für eine Analogie fehlt es an einer Planwidrigkeit der Regelungslücke. Erweiterungen des § 53 sind dem Gesetzgeber vorbehalten.

II. Außerstrafprozessuale Zeugnisverweigerungsrechte

Eine Begrenzung des Zeugniszwangs in bestimmten Einzelfallkonstellationen unmittelbar aus den Grundrechten wird zwar auch vom BVerfG anerkannt, kann vorliegend aber keine Lösung darstellen, da es gerade eines verlässlichen, garantierten und nicht nur für den Einzelfall zu prüfenden Zeugnisverweigerungsrechtes bedarf, um das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Beraterin und Beratender erreichen zu können.

III. Erweiterung des § 53 StPO auf Mitarbeiter_innen von anderer Beratungsstellen

Eine Lösung kann daher nur eine Erweiterung des § 53 StPO um den Kreis der Mitarbeiter_innen anderer noch zu definierender Beratungsstellen bieten. Die Beschränkung des Zeugnisverweigerungsrechtes dient der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Strafrechtspflege. Bei der Frage der Aufnahme weiterer Berufsgruppen in den Katalog des § 53 StPO ist das Geheimhaltungsinteresse gegen das Interesse der Allgemeinheit an wirksamer Strafrechtspflege abzuwägen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 19. 07. 1972 festgestellt, dass die Nichtaufnahme der Sozialarbeiter_innen in den Katalog des § 53 StPO mit der Verfassung vereinbar ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Angehörigen dieses Berufsstandes in bestimmten Tätigkeitsbereichen kein Zeugnisverweigerungsrecht zugestanden



werden kann, wie § 53 I Nr. 3 a) und b) zeigt. Eine Erweiterung des § 53 kann jedoch nur unter engen Voraussetzungen geschehen, die zukünftig für den Personenkreis der Mitarbeiter_innen von anderen Beratungsstellen zu prüfen sind.



Impressum

Konzeption und Text:

Nele Bastian und Corinna Kröger, Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität.

Verantwortlich:

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Kathrin van Riesen

Kontakt:

Leuphana Universität Lüneburg

Gleichstellungsbüro

Universitätsallee 1, C10.032 und C10.033

Fon +49.4131.677-1060

gleichstellung@leuphana.de

www.leuphana.de/gleichstellung