



2. Richtlinie des Präsidiums zur Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Präambel

¹Die folgende Richtlinie dient in Durchführung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) v. 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897) dazu, Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. ²Benachteiligungen, Belästigungen aufgrund von Vorurteilen und sexuelle Belästigung wirken sich negativ auf Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. ³Sie schädigen das Betriebsklima und sind eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit der Universität.

§ 1

Pflichten der Universität und der Beschäftigten

(1) ¹Die Universität in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin und Dienstherrin ist verpflichtet, ihre Beschäftigten nicht aus den in der Präambel genannten Gründen zu benachteiligen. ²Sie ist zudem verpflichtet, die Beschäftigten durch geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen vor Benachteiligungen durch andere Beschäftigte oder sonstige Dritte zu schützen.

(2) Die Beschäftigten der Universität Lüneburg sind verpflichtet, weder die Universität noch andere Beschäftigte der Universität oder sonstige Dritte (insbesondere Kunden, Lieferanten) aus einem der in der Präambel genannten Gründe zu benachteiligen.

(3) Pflichtverletzungen werden nach § 4 dieser Richtlinie sanktioniert.

§ 2

Informations- und Schulungsmaßnahmen

(1) ¹Zur Vermeidung von Benachteiligungen sind alle Beschäftigten der Universität über den Inhalt des AGG hinreichend zu informieren. ²Der Text des Gesetzes wird im Intranet veröffentlicht. ³Auf die Veröffentlichung werden alle Beschäftigten per Rundmail hingewiesen. ⁴Das Gesetz liegt gedruckt sowohl in der Personalabteilung als auch im Personalratsbüro zur jederzeitigen Einsichtnahme aus.

(2) ¹Die Universität bietet im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms während der Arbeitszeiten Schulungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen an. ²Im Rahmen der Schulungen werden durch Information und Diskussion Aufmerksamkeit für bestehende Vorurteile erzeugt und Strategien zu ihrer Vermeidung und Beseitigung entwickelt.

(3) ¹Ist eine Benachteiligung durch eine oder einen Beschäftigten erfolgt, besteht für diese bzw. diesen die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung im Sinne des Abs. 2. ²Personelle Maßnahmen der Universität bleiben hiervon unberührt.

§ 3

Beschwerderecht

(1) ¹Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei der Beschwerdestelle der Universität zu beschweren, wenn sie sich von der Universität, vom Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz benachteiligt oder belästigt fühlen. ²Eine Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der oder des betroffenen Beschäftigten führen, auch wenn die Beschwerde nicht zu weiteren Maßnahmen führt.

(2) Die Aufgaben der Beschwerdestelle werden vom Justitiariat wahrgenommen.

(3) ¹Beschwerden werden rasch und vertraulich behandelt. ²Die Beschwerdestelle geht der Beschwerde nach. ³Bei der Aufklärung des Sachverhalts sind alle Beteiligten zur Verschwiegenheit verpflichtet. ⁴Gegenüberstellungen werden nur mit Zustimmung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers vorgenommen.

(4) ¹Insbesondere im Hinblick auf § 4 Abs. 2 Satz 4 sind der Personalrat und ggf. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig zu unterrichten und zu beteiligen. ²Hiervon unberührt bleibt das Recht einer oder eines Beteiligten, die Hinzuziehung des Personalrats und ggf. der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu verlangen.

(5) ¹Die Beschwerdestelle informiert die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer über das Ergebnis der Gespräche und Ermittlungen. ²Im Falle einer festgestellten Benachteiligung durch andere Beschäftigte informiert die Stelle unverzüglich die Universitätsleitung.

§ 4

Sanktionen

(1) Wird eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter der Universität durch die Universität benachteiligt, so kann sie bzw. er Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG geltend machen.

(2) ¹Benachteiligt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter der Universität eine andere Beschäftigte oder einen anderen Beschäftigten der Universität, wird die Universität gegen sie bzw. ihn mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen vorgehen. ²Hierzu gehören

- persönliche Gespräche mit den benachteiligenden Personen,
- Verweis oder Verwarnung,
- Abmahnung,
- Versetzung,
- ordentliche Kündigung,
- außerordentliche fristlose Kündigung,
- Strafanzeige.

³Bei Beamten werden entsprechende dienstrechtliche Maßnahmen eingeleitet. ⁴Die Rechte des Personalrats und ggf. der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei der Verhängung der Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

§ 5

Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Leuphana Universität Lüneburg in Kraft.