



**Richtlinie**  
**für das Beschwerdeverfahren**  
**bei Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter) Belästigung**  
**an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg**  
**Vom 31. Juli 2024**

- Beschlossen vom Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
in seiner Sitzung am 10. Juli 2024 -

## Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Anwendungsbereich und geschützte Personen .....	3
§ 2 Die Rechte betroffener Personen .....	3
§ 3 Vertrauliche Unterstützung und Beratung bei Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter) Belästigung.....	3
§ 4 Trennung von Beratungsstelle und Beschwerdestelle .....	4
§ 5 Das Beschwerdeverfahren.....	5
(1) Aufnahme der Beschwerde.....	5
(2) Sachverhaltsermittlung .....	6
(3) Juristische Prüfung und Ergebnismitteilung .....	6
§ 6 Konsequenzen für Personen aus einem Fehlverhalten .....	7
§ 7 Intervention und Prävention.....	7
§ 8 Inkrafttreten und Bekanntgabe der Richtlinie.....	8
Anhang 1: Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	9
Anhang 2: Protokollvorlage zur Erstberatung.....	11
Anhang 3: Muster zur Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG.....	12

## Präambel

<sup>1</sup>Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg will ihre Mitglieder vor Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter) Belästigung schützen. <sup>2</sup>In Ergänzung zur Richtlinie „Grenzen wahren“ regelt diese Richtlinie den Umgang mit Beschwerden über Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 – BGBl. I S. 1897 (siehe Anhang 1).

### § 1

#### Anwendungsbereich und geschützte Personen

<sup>1</sup>Geschützte Personen sind alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg nach Art. 19 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414). <sup>2</sup>Dies betrifft alle an der Universität beschäftigten Personen, Beamtinnen oder Beamten, Lehrbeauftragte, Studierende, Promovierende, Habilitierende sowie andere anwesende Nutzerinnen und Nutzer der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sowie Personen, die sich nur vorübergehend oder gastweise an der Universität befinden.

### § 2

#### Die Rechte betroffener Personen

<sup>1</sup>Betroffene Personen haben das Recht und werden dazu aufgefordert, über Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierte) Belästigung zu berichten und sich beraten zu lassen. <sup>2</sup>Gleiches gilt auch für Universitätsmitglieder, die entsprechende Vorkommnisse beobachten. <sup>3</sup>Hierzu wird eine vertrauliche Beratung gewährleistet (§ 3). <sup>4</sup>Betroffene Personen haben außerdem das Recht, eine Beschwerde einzulegen (§ 5).

### § 3

#### Vertrauliche Unterstützung und Beratung bei Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter) Belästigung

<sup>1</sup>Betroffene Personen können sich für eine vertrauliche Beratung an folgende Stellen wenden:

- die Ansprechperson für Antidiskriminierung
- die Ansprechperson für Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
- die Beauftragten der Fakultäten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
- die beauftragte Person für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen

- die Fachschaften der Fakultäten Geistes- und Kulturwissenschaften, Humanwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik
- das Familienbüro
- die Gleichstellungsbeauftragten
- das Graduiertenzentrum Trimberg Research Academy
- die Mitglieder der Konfliktkommission
- den Personalrat
- die Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die Zentrale Studienberatung

<sup>2</sup>Im Rahmen des Gesprächs wird der Sachverhalt ermittelt und die weitere Vorgehensweise gemeinsam geklärt. <sup>3</sup>Folgende Möglichkeiten seien beispielhaft genannt:

- Dokumentation aller Vorfälle mit Datum, Uhrzeit, Ort, Art der Diskriminierung, Benachteiligung und/oder Belästigung
- Aufklären der beschuldigten Person, dass das von ihr gezeigte Verhalten unerwünscht ist sowie Aufzeigen möglicher Konsequenzen
- Beschwerde bei der Beschwerdestelle der Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Stellen einer Strafanzeige

<sup>4</sup>Die Person, die die Erstberatung durchgeführt hat, kann auf Wunsch der betroffenen Person diese bei weiteren Maßnahmen unterstützen und begleiten. <sup>5</sup>Voraussetzung dafür ist ein Gespräch der betroffenen Person mit der beratenden Person, sowie – auf Wunsch – einer weiteren (Vertrauens-)Person. <sup>6</sup>Das Gespräch wird protokolliert (siehe Anhang 2: Protokollvorlage) und von allen Beteiligten unterschrieben. <sup>7</sup>Es ist sicherzustellen, dass für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen, auf das Studium oder auf die Ausbildung bezogenen Nachteile entstehen. <sup>8</sup>Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen. <sup>9</sup>Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind.

## § 4

### **Trennung von Beratungsstelle und Beschwerdestelle**

(1) <sup>1</sup>Bei den Beratungsstellen (z. B. Antidiskriminierungsstelle) handelt es sich um Erstanlaufstellen, die eine vertrauliche und interessensgebundene Erstberatung Betroffener gewährleisten und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. <sup>2</sup>Eine Erstberatung kann auch bei einer anderen Beratungsstelle in Anspruch genommen werden; die

entsprechenden Stellen sind in dieser Richtlinie (§ 3) sowie in den Konfliktleitsystemen der Otto-Friedrich-Universität Bamberg hinterlegt.<sup>3</sup>Betroffene Personen entscheiden eigenständig, welche Möglichkeiten sie in Anspruch nehmen möchten.<sup>4</sup>Es wird dringend empfohlen, eine Beratung vor dem Einlegen einer formellen Beschwerde in Anspruch zu nehmen, da die Beratungsstellen mögliche Vorgehensweisen zur Klärung des Beratungsanliegens darstellen können und gemeinsam mit der ratsuchenden Person besprechen, ob das Einlegen einer formellen Beschwerde zielführend ist.

(2) <sup>1</sup>Bei der Beschwerdestelle handelt es sich um eine eigenständige, unparteiliche Stelle. <sup>2</sup>Im Gegensatz zur Erstberatung durch die Beratungsstelle, die für Betroffene Partei ergreift, ist die Beschwerdestelle zur Neutralität verpflichtet.

## § 5

### Das Beschwerdeverfahren

#### (1) Aufnahme der Beschwerde

<sup>1</sup>Eine Beschwerde ist mündlich oder formlos schriftlich an eine der nachfolgend aufgeführten Stellen (Beschwerdestelle nach § 13 AGG) zu richten.

<sup>2</sup>Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Otto-Friedrich-Universität Bamberg können Betroffene sich wenden an:

- Leitung Abteilung III (abt-personal(at)uni-bamberg.de)
- Referatsleitung Abteilung III/1 (personal3-1(at)uni-bamberg.de)
- Referatsleitung Abteilung III/2 (personal3-2(at)uni-bamberg.de)
- Referatsleitung Abteilung III/3 (personal3-3(at)uni-bamberg.de)

<sup>3</sup>Als Studentin oder Student der Otto-Friedrich-Universität Bamberg können Betroffene sich wenden an:

- Referatsleitung Abteilung II/1 (leitung.studierendenkanzlei(at)uni-bamberg.de)
- Leitung Abteilung II (abt-studium(at)uni-bamberg.de)

<sup>4</sup>Zusätzlich können Betroffene sich als externe Person, Gast oder bei Unsicherheit darüber, welche die für sie zuständige Beschwerdestelle ist, an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

- Ansprechperson für Antidiskriminierung (antidiskriminierung(at)uni-bamberg.de)

<sup>5</sup>Beschwerdeberechtigt sind alle in § 1 genannten Personen. <sup>6</sup>Das Beschwerdeverfahren stellt ein formelles Verfahren dar. <sup>7</sup>Es ist somit zu beachten, dass im Gegensatz zur Beratung – welche unter den Grundsätzen der Vertraulichkeit und Schweigepflicht stattfindet – die Schweigepflicht im Beschwerdeverfahren unter Umständen aufgehoben sein kann. <sup>8</sup>Die Beschwerde soll die als diskriminierend und benachteiligend empfundenen Ereignisse beschreiben. <sup>9</sup>Sofern eine Beschwerde mündlich bei der

Beschwerdestelle eingelegt wird, wird die Beschwerde von der beschwerdeführenden Person in einer Niederschrift festgehalten.<sup>10</sup> Die Beschwerdestelle legt eine Dokumentation zu der Beschwerde an (siehe Anlage 3: Muster zur Beschwerdedokumentation).<sup>11</sup> Sie klärt die beschwerdeführende Person über ihre Rechte, ihre Pflichten und das weitere Verfahren auf und verweist gegebenenfalls auf weitere Unterstützungsangebote (z. B. Antidiskriminierungsstelle und weitere Anlaufstellen der Universität Bamberg).<sup>12</sup> Die Beschwerdestelle geht Anhaltspunkten nach und ergreift geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung von Grenzüberschreitungen.

## (2) Sachverhaltsermittlung

<sup>1</sup>Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln auf (u. a. durch Gespräche mit der betroffenen Person, durch das Einholen einer schriftlichen Stellungnahme der beschuldigten Person, durch das Anhören von Zeuginnen oder Zeugen) und prüft, ob ein Fehlverhalten im Sinne der §§ 1 - 3 AGG vorliegt.<sup>2</sup> Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden dokumentiert.

## (3) Juristische Prüfung und Ergebnismitteilung

<sup>1</sup>Auf Grundlage der Sachverhaltsermittlung prüft die Beschwerdestelle die Beschwerde und erstellt einen Abschlussbericht, welcher eine Stellungnahme und Angaben zu möglichen Sanktionen beinhaltet.<sup>2</sup> Liegt ein Verhalten vor, das als Diskriminierung, Benachteiligung oder Belästigung einzustufen ist, entscheidet die Beschwerdestelle – gegebenenfalls – in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle oder der Beratungsstelle, bei der die Erstberatung stattgefunden hat – über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen.<sup>3</sup> Der Abschlussbericht kann auch Vorschläge für Maßnahmen beinhalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter besitzen (bspw. Fortbildungen, präventive Maßnahmen, Mediation).<sup>4</sup> Diese sollen

- Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich fehlverhalten haben, beinhalten,
- sofern möglich, Maßnahmen beinhalten, die zur Beseitigung der Benachteiligung erforderlich und angemessen sind,
- sofern möglich, Maßnahmen beinhalten, die im Rahmen einer Präventionspflicht angemessen, möglich und erforderlich sind, um zukünftige vergleichbare Verstöße zu vermeiden.

<sup>5</sup>Sofern ein Konflikt vorliegt, der das Arbeits-, Studien- oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Entscheidungsbegründung um Vorschläge zur Konfliktlösung ergänzt werden.<sup>6</sup> Die Beschwerdestelle teilt – je nach Zuständigkeit – der Präsidentin oder dem Präsidenten bzw. der Kanzlerin oder dem Kanzler das Prüfergebnis mit und unterbreitet

einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. <sup>7</sup>Die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler treffen die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. <sup>8</sup>Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien schriftlich über das Ergebnis der Prüfung. <sup>9</sup>Die Entscheidung ist zu begründen. <sup>10</sup>Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. <sup>11</sup>Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

## § 6

### Konsequenzen für Personen aus einem Fehlverhalten

<sup>1</sup>Für Personen, von denen Diskriminierung, Benachteiligung und/oder (sexualisierte) Belästigung ausgeht, werden arbeits-, dienst- und ordnungsrechtliche Konsequenzen geprüft. <sup>2</sup>Mögliche Konsequenzen sind:

- Der verpflichtende Besuch von (Nach-)Schulungen und/oder Sensibilisierungstrainings
- Sofern es sich um Beschäftigte handelt:
  - Schriftliche Abmahnung
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
  - Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
  - Kündigung
  - Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen
- Wenn es sich um Studierende handelt:
  - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
  - Hausverbot
- gegebenenfalls Strafanzeige durch die Universitätsleitung bei Einwilligung durch die betroffene Person

## § 7

### Intervention und Prävention

<sup>1</sup>Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg ergreift darüber hinaus präventive Maßnahmen, um alle Mitglieder der Universität vor Diskriminierung, Benachteiligung und (sexualisierter) Belästigung zu schützen und insbesondere die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Diskriminierung zu unterbinden. <sup>2</sup>Dazu gehören insbesondere die Sensibilisierung für die Problematik, Informationsmaterial und Fortbildungen.

## § 8

**Inkrafttreten und Bekanntgabe der Richtlinie**

Diese Richtlinie tritt am 1. August 2024 in Kraft.

Bamberg, den 31. Juli 2024

gez.

Prof. Dr. Kai Fischbach

Präsident



## **Anhang 1: Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 – BGBl. I S. 1897**

### **§ 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) <sup>1</sup>Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. <sup>2</sup>Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) <sup>1</sup>Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. <sup>2</sup>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 eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

## **Anhang 2: Protokollvorlage zur Erstberatung**

Im Rahmen einer Erstberatung werden folgende Aspekte schriftlich protokolliert:

- Anwesende Personen und deren Funktion
- Gegebenenfalls Verhältnis von betroffener Person und beschuldigter Person
- Schilderung des Vorfalls (Was ist geschehen, wann, wo, beteiligte Personen)
- Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
- Welche Personen/Stellen sind innerhalb der Universität gegebenenfalls bereits von dem Vorfall bzw. den Vorfällen in Kenntnis gesetzt? Welche Schritte wurden bereits vereinbart und durchgeführt?
- Welche weiteren Personen bzw. Stellen sollen involviert werden?
- Welche Schritte werden für das weitere Vorgehen vereinbart?
- Zustimmung für die Weitergabe von Informationen an universitätsinterne Personen/Stellen (auch schriftlich festhalten, sollte eine Informationsweitergabe nur anonym oder gar nicht erwünscht sein)
- Datum und Unterschrift aller beteiligten Personen (betroffene Person, beratende Person, gegebenenfalls weitere (Vertrauens-)Person)

**Anhang 3: Muster zur Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG**

Eingang der Beschwerde am: \_\_\_\_\_

bei: \_\_\_\_\_

 schriftlich       mündlich

Beschwerdeführende Person: \_\_\_\_\_

Bestätigung der Beschwerdeführenden Person: \_\_\_\_\_

**Bei Person in einem Beschäftigungsverhältnis:**

tätig als: \_\_\_\_\_

Abteilung: \_\_\_\_\_

Vorgesetzte oder Vorgesetzter: \_\_\_\_\_

**Bei studierender/promovierender/habilitierender Person:**

Fach: \_\_\_\_\_

Fakultät: \_\_\_\_\_

gegebenenfalls Betreuerin oder Betreuer der Promotion/Habilitation:

\_\_\_\_\_

**Bei externer Person:**

Statusgruppe: \_\_\_\_\_

Zu welchem Anlass an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg:

\_\_\_\_\_

**I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:****1. Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**2. Welcher sachliche Anwendungsbereich im Sinn von § 2 AGG ist betroffen?**

- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG
- AGG, sonstiger Grund: \_\_\_\_\_
- AGG nicht betroffen: \_\_\_\_\_

**3. Von wem ging die Benachteiligung aus?**

- Vorgesetzte oder Vorgesetzter: \_\_\_\_\_
- Beschäftigte Person: \_\_\_\_\_
- Studierende/Promovierende/Habilitierende Person:  
\_\_\_\_\_
- Externe Person: \_\_\_\_\_
- Andere Statusgruppe: \_\_\_\_\_

**4. Welches Merkmal ist betroffen?**

- Lebensalter
- Geschlechtsidentität
- sexuelle Orientierung
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung/chronische Erkrankung

- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
  - Anderes:
- 

**5. Es handelt sich um eine Beschwerde wegen:**

- unmittelbarer (direkter) Benachteiligung
  - mittelbarer (indirekter) Benachteiligung
  - Belästigung
  - Sexualisierter Belästigung
  - Anweisung zu einer Benachteiligung
  - Maßregelung (nach § 16 AGG)
  - Anderes:
- 

**6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?**

---

---

---

**7. Gibt es Zeuginnen oder Zeugen oder Belege?**

- ja             nein

Falls ja, welche?

---

---

---

**8. Wurde die oder der Vorgesetzte informiert? (sofern zutreffend)**

- ja             nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

---

---

---

**9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen und was haben diese unternommen?**

---

---

---

**10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen**

schriftlich       mündlich

Wann angefordert? \_\_\_\_\_

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners vorgefallen?

---

---

---

---

**11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner vor?**

---

---

---

---

**12. Wurde die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?**

ja             nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

---

---

---

**13. Hat die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner bereits andere Personen einbezogen?**

ja             nein

Falls ja, wen? \_\_\_\_\_

---

---

**14. Hat die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner Kenntnis vom AGG?**

ja             nein

**15. Hat die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner an einer AGG-Schulung teilgenommen?**

ja             nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang? \_\_\_\_\_

---

---



## II. Prüfung des Sachverhalts

Bei Personen in einem Beschäftigungsverhältnis:

**1. Es liegt eine Benachteiligung im Sinn von § 7 Abs. 1 AGG vor.**

ja             nein

Bei Personen ohne Beschäftigungsverhältnis:

**2. Es liegt eine Benachteiligung im Sinn von § 7 Abs. 1 AGG vor (Person nicht durch AGG, jedoch durch die Beschwerderichtlinie geschützt).**

ja             nein

**3. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).**

ja             nein

Wenn ja, aus welchem Grund? \_\_\_\_\_

---

---

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch: \_\_\_\_\_

---

---

Weiteres Vorgehen:

---

---

---

---

## III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

- schriftlich (siehe Anlage)
- mündlich
- Beschwerdeführerin oder Beschwerdeführer

□ Beschwerdegegnerin oder Beschwerdeführer

am: \_\_\_\_\_

Unterschrift:

\_\_\_\_\_

Unterschrift:

\_\_\_\_\_

Unterschrift:

\_\_\_\_\_

#### **IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle**

##### **1. Empfohlene Maßnahmen:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

##### **2. Eingeleitete Maßnahmen:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

##### **3. Kontrolle:**

Wann vorgesehen? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Durch wen? \_\_\_\_\_

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:**

---

---