

Informationen zur Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft

In diesem Merkblatt finden Sie Informationen über die **Ziele des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, die bei SUKW nach dem AGG eingerichtete **Beschwerdestelle und über das Beschwerdeverfahren**, sowie über **weitere Informations- und Beratungsmöglichkeiten in Fällen von Benachteiligung** nach dem AGG.

I. Ziele und Allgemeine Infos zum AGG

1. Welche Ziele verfolgt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll **Benachteiligung aus Gründen der Rasse¹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (Diskriminierungsmerkmale) verhindern oder beseitigen** (siehe § 1 AGG). Der Benachteiligungsschutz des AGG umfasst **den Beschäftigungskontext**, den Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit bestimmten Gütern und Dienstleistungen.

Benachteiligungen oder Belästigungen, welche nicht auf einem der oben genannten Diskriminierungsmerkmale beruhen, fallen unter die [DA Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz](#).

2. Was ist eine Benachteiligung oder Belästigung nach dem AGG?

Diskriminierungstatbestände im AGG werden in Benachteiligungen sowie Belästigungen unterschieden. Um als Benachteiligung oder Belästigung nach dem AGG zu gelten, muss diese immer aufgrund eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erfolgen.

Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG): Person A erfährt in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung, als Person B ohne Diskriminierungsmerkmal. Eine Benachteiligung liegt bereits vor, wenn Person A eine weniger günstige Behandlung erfahren würde (also ohne dass die Situation bereits eingetreten ist).

Mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG): Person A wird durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen ohne Diskriminierungsmerkmal besonders benachteiligt, ohne dass eine sachliche Rechtfertigung für die Andersbehandlung vorliegt. Auch hier reicht das Diskriminierungspotenzial der Vorschrift, der Kriterien oder des Verfahrens.

¹ Das AGG benutzt weiterhin den veralteten und in der Bezeichnung für Menschen unwissenschaftlichen Begriff „Rasse“ als Diskriminierungsmerkmal. Gemeint ist jedoch die „Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund von rassistischen Zuschreibungen“.

Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG): Unerwünschte Verhaltensweisen, welche mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, führen dazu, dass eine Person in ihrer Würde verletzt wird und hierdurch ein Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägt ist.

Sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG): Eine Belästigung, welche durch ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird.

Anweisung zur Benachteiligung (Art. 3 Abs. 5 AGG): Eine Benachteiligung entsteht bereits dadurch, wenn die Ausführung einer Anweisung zu einer Benachteiligung einer Person mit Diskriminierungsmerkmal führt oder führen könnte.

Weitere Informationen zu den Diskriminierungstatbeständen sowie Beispielen finden Sie in dem Dokument [„Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#).

3. Für wen gilt das AGG bei SUKW?

Bei SUKW gilt das AGG für **alle in der Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmenden und Beamt:innen, Auszubildende, Praktikant:innen, Studierende, Poolkräfte, Leiharbeiter:innen, Bewerber:innen sowie Personen, deren Beschäftigtenverhältnis beendet ist.**

Der **Beschäftigtenkontext** umfasst dabei u.a. den Zugang zur Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Berufsausbildung, Weiterbildung und praktische Berufserfahrung (s. § 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG).

Nicht umfasst sind Kündigungen, da für diese ausschließlich der allgemeine und besondere Kündigungsschutz einschlägig ist (§ 2 Abs. 4 AGG).

Die Diskriminierung kann dabei sowohl von Kolleg:innen oder Vorgesetzten, als auch von Dritten ausgehen. Dritte können bspw. Beschäftigte anderer Dienststellen, externe Dienstleister und Vertragspartner oder auch Bürger:innen sein. Wichtig ist, dass die Diskriminierung im Beschäftigtenkontext stattfindet.

II. Ablauf eines Beschwerdeverfahrens

Bei SUKW von Benachteiligung oder Belästigung nach dem AGG Betroffene können sich an die Beschwerdestelle der SUKW wenden. Auszubildende können sich auch an die Beschwerdestelle von SF wenden. Von sexueller Belästigung Betroffene können sich an die Zentrale Beschwerdestelle gemäß Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wenden.

1. Voraussetzungen für eine Beschwerde

Die Voraussetzung für eine Beschwerde nach dem AGG ist, dass die betroffene Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals aus § 1 AGG (also z.B. aufgrund ihres Alters) eine

Wichtige Hinweise

Wenn Sie sich mit einer Beschwerde an eine Beschwerdestelle wenden, dann ist diese **verpflichtet, eine offizielle Beschwerdeprüfung gemäß Beschwerdeverfahren einzuleiten**, unabhängig davon, ob Sie ein solches Vorgehen wünschen. Dabei sind u.a. Beschuldigte und mögliche Zeug:innen anzuhören. Sollten Sie noch unsicher sein, ob Sie ein offizielles Beschwerdeverfahren wünschen, wird geraten, sich zuerst zur Klärung Ihrer Interessen an die unten genannten vertraulich beratenden Ansprechpartner:innen zu wenden.

mittelbare oder unmittelbare Benachteiligung oder Belästigung im Beschäftigungsverhältnis erfahren hat oder erfährt.

Ausreichend für die Einleitung eines Beschwerdeverfahrens ist eine **subjektiv empfundene Benachteiligung oder Belästigung**. Auch eine nur potenzielle Benachteiligung kann Grund für eine Beschwerde sein.

Voraussetzung für die Bearbeitung der Beschwerde ist, dass die betroffene Person die konkreten Umstände benennt, aus denen sich aus Sicht der betroffenen Person die Benachteiligung ergibt.

2. Form und Frist

Die Beschwerde kann sowohl persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Email an die Beschwerdestelle erfolgen. Schriftliche Beschwerden sollten als „vertraulich“ gekennzeichnet werden.

Die betroffene Person kann sich bei der Einlegung der Beschwerde auch durch einen Anwalt/ eine Anwältin, Mitbestimmungsgremien (bspw. Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung), eine Gewerkschaft oder durch Antidiskriminierungsverbände vertreten lassen. Auch eine anonyme Beschwerde ist möglich. Eine Frist für die Einlegung einer Beschwerde besteht nicht.

Ausnahme: Sollen mit der Beschwerde zugleich Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz (§ 15 AGG) geltend gemacht werden, hat die Beschwerde in Schriftform zu erfolgen. Hier ist zusätzlich eine Frist von 2 Monaten einzuhalten.

3. Prüfung der Beschwerde durch die Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde in Empfang, prüft diese auf ihre Plausibilität und leitet, wenn angezeigt, ein umfassendes Verfahren zur Sachverhaltsaufklärung ein. Hierbei wird sowohl eine **rechtliche als auch eine tatsächliche Prüfung** vorgenommen.

Zur Sachverhaltsaufklärung gehört regelmäßig die Anhörung der/des Beschuldigten, von Zeug:innen oder anderen beteiligten Personen sowie die Einsicht in Akten und Unterlagen.

Die Beschwerdestelle teilt der betroffenen Person ihr Ergebnis mit.

Abschluss des Beschwerdeverfahrens

Stellt die Beschwerdestelle eine Benachteiligung oder Belästigung fest, so schlägt sie der Hausleitung geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung vor. Diese können von organisatorischen Maßnahme (bps. räumliche Distanz) bis hin zu Abmahnung, Versetzung oder Kündigung des Beschuldigten reichen. Hierbei sind die Interessen der / des Beschwerdeführer:in sowie die Fürsorgepflichten der Dienststelle zu berücksichtigen.

Hinweis

Es ist nicht möglich, ein Beschwerdeverfahren für eine andere Person anzustrengen. Bitte unterstützen Sie betroffene Kolleg:innen dadurch, dass Sie diese auf dieses Merkblatt oder andere Unterlagen und Beratungsmöglichkeiten hinweisen oder durch Ihre Bereitschaft, eine mögliche Beschwerde der/des Betroffenen als Zeug:in zu unterstützen.

Aber: Die Diskriminierung einer anderen Person kann ggfs. eine Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 oder Abs. 4 AGG darstellen.

Die Hausleitung entscheidet über die Einleitung entsprechender Maßnahmen.

III) Beschwerdestellen, Beratungsstellen und weitere Infos

1. AGG Beschwerdestelle bei SUKW

Die AGG Beschwerdestelle ist bei SUKW in der Stabsstelle 1-1 angesiedelt. Bitte wenden Sie sich an:

Email: agg@umwelt.bremen.de

Raum: T 7.14 (Bömers Spitze)

Anschrift: An der Reeperbahn 2
28217 Bremen

Tel.: 0421 361 [REDACTED]

Email: agg@umwelt.bremen.de

Raum: T 7.12 (Bömers Spitze)

Anschrift: An der Reeperbahn 2
28217 Bremen

Tel.: 0421 361 [REDACTED]

2. Zentrale Beschwerdestelle bei Fällen von sexueller Belästigung

Die zentrale Beschwerdestelle gemäß der [Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#) befindet sich im Geschäftsbereich des Senators für Finanzen im Kompetenz-Center Personalrecht. Bitte wenden Sie sich in Fällen von sexueller Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 AGG an: zbs@finanzen.bremen.de

[Zentrale Beschwerdestelle - Der Senator für Finanzen \(bremen.de\)](#)

3. Anlaufstellen für eine persönliche und vertrauliche Beratung

Eine **persönliche und vertrauliche Beratung** in Fällen von Diskriminierung kann bei den unten genannten Stellen **kostenlos und während der Arbeitszeit** in Anspruch genommen werden. Die Beratung findet unabhängig von einer möglichen Beschwerde bei der Beschwerdestelle statt und kann vor, während, nach oder statt einer Beschwerde erfolgen. Bitte beachten Sie, dass die Frist zur Beschwerdeeinreichung nicht durch die Inanspruchnahme einer Beratung gehemmt wird.

Die vertraulichen Anlaufstellen beraten auch bei Fragen zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens!

- [Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung](#), kurz ADE, an der Universität Bremen
- [Betriebliche Sozialberatung \(BSB\)](#) im Zentrum für Gesunde Arbeit bei Performa Nord;
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der SUKW (frauenbeauftragte@umwelt.bremen.de)
- Personalrat der SUKW (personalrat@umwelt.bremen.de)
- Schwerbehindertenvertretung SUKW (nur für Schwerbehinderte; schwerbehindertenvertretung@umwelt.bremen.de)
- [Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau \(ZGF\)](#)
- [Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen](#)

4. Rechtsgrundlagen und weiterführende Informationen

- [AGG Gesetzestext](#)
- [Dienstanweisung zum Beschwerdeverfahren SUKW](#)
- [Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#)

5. Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- [Leitfaden Diversity Mainstreaming für Verwaltungen](#)
- [AGG Wegweiser](#)
- [Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz](#)
- [Expertise Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren](#)