

## **Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Konsequenzen für Hochschulen**

Diskriminierungsschutz und Beschwerderecht

(Beitrag auf der BuKoF-Jahrestagung, vom 17. – 19.9.2007, Bad Boll)

Im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen die institutionellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes, der institutionelle Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und die aus dem AGG abzuleitenden Konsequenzen für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

Hintergrund meiner inhaltlichen Überlegungen und Vorschläge ist meine Tätigkeit in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung, kurz ADE, an der Universität Bremen.<sup>1</sup>

### ***Diskriminierungsschutz und Beschwerderecht gemäß AGG***

Das AGG bezieht sich in der Umsetzung eines Diskriminierungsschutzes vorrangig auf Individualklagen. § 13 regelt das Beschwerderecht. Danach können sich diskriminierte Personen beschweren, wenn sie sich benachteiligt fühlen.

Das AGG verpflichtet hierfür alle Arbeitgebenden, "die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen im Betrieb oder der Dienststelle bekannt zu machen" und setzt damit voraus, dass es eine zuständige Stelle geben muss.

Gleichzeitig legt das AGG nicht fest, wer und was mit einer „zuständigen Stelle“ gemeint ist und welche Voraussetzungen und Aufgaben von dieser Stelle erfüllt werden müssen.

### ***Die Realität an Hochschulen***

Die Umsetzung des AGG trifft auf die Umstrukturierung des Hochschulwesens, in der es um „mehr Effektivität“, „mehr Flexibilität“ und „mehr Autonomie für die Hochschulen“ geht. Kennzeichnende Aspekte der strukturellen Realität an Hochschulen sind

- die Ausweitung des Leistungs- und Wettbewerbsprinzips mit einem Außendarstellungs- und Marketingzwang,
- schnelle Veränderungen der Rahmenbedingungen und eine damit wachsende strukturelle Instabilität,
- die Dezentralisierung von Entscheidungsstrukturen bei gleichzeitiger Stärkung der Leitungsebene,
- ein hoher Grad von personalen, Karriere entscheidenden Abhängigkeiten,
- homosozial und patriarchal geprägte Netzwerke und
- die Leugnung bzw. Bagatellisierung von Diskriminierungen und Diskriminierungen befördernden Strukturen.

Wie in allen gesellschaftlichen Bereichen prägt auch in Hochschulen die gelebte, erfahrene Realität das Verhalten, die Zusammenarbeit und den Umgang mit Konflikten und Diskriminierungen und weniger die Einsicht in gute programmatische Vorsätze,

---

<sup>1</sup> Unsere Aufgaben in der ADE bestehen zum einen darin die Universitätsleitung in der Entwicklung, Implementierung und Qualifizierung eines internen Konflikt- und Beschwerdemanagements und Umsetzung rechtlicher Vorgaben und Initiativen im Bereich Antidiskriminierung zu beraten. Darüber hinaus ist die ADE eine zentrale Serviceeinrichtung der Universität Bremen. Das Angebotsspektrum zum Themenfeld Antidiskriminierung und Konfliktmanagement reicht von vielfältigen Informationen über unterschiedliche Beratungsangebote für Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationeneinheiten bis hin zu themen- und zielgruppenspezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Vorschriften und Verbote.

Die Umsetzung des AGG gerät somit in eine strukturell bedingte Spannung zwischen Anspruch und Realität und muss letztendlich zu institutionellen hochschulpolitisch relevanten Veränderungen der Organisationen selbst führen. Die Leugnung von Diskriminierungen macht eine derartige auf Strukturveränderung zielende Antidiskriminierungspolitik unwirksam.

Institutionelle Veränderungsprozesse benötigen strukturelle Rahmenbedingungen, Verfahren und entsprechende Qualifikationen und gleichzeitig die Bereitstellung von Ressourcen und Entschlossenheit für einen kommunikativen reflexiven Prozess der regelmäßigen Analyse, Anerkennung und Thematisierung von Diskriminierungen. In der Regel werden dabei schwierige Kommunikationsschranken zu überwinden sein, um sich innerhalb der Organisation offen über Ausgrenzungsprozesse, Anpassungszwänge und Ungleichbehandlungen zu verständigen.

Nur so wird die Voraussetzung für antidiskriminierendes Tätigwerden als Daueraufgabe der Universitäten geschaffen – nicht nur, aber auch im Kontext von Internationalisierung und Chancengleichheit gesellschaftlich marginalisierter Gruppen in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung.

### **Die Umsetzung des Beschwerderechts**

Welche strukturellen Maßnahmen, personellen Kompetenzen und Ressourcen sind zum angemessenen Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden erforderlich?

Wir unterscheiden hierfür zwischen einer offiziellen Beschwerde und einer vertraulichen Beratung sowie zwischen den Handlungsmöglichkeiten und -pflichten des Arbeitgebers und den Unterstützungsmöglichkeiten, Widerspruchs- und Kontrollrechten institutioneller Interessenvertretungen und Beauftragten.

Nur eine klare Aufgaben-, Rollen- und Funktionstrennung verhindert die Vermischung unterschiedlicher Handlungs-, Kompetenz- und Verantwortungsebenen und die damit einhergehenden Verschleppungs- und Entmutigungsstrategien.

### **Beschwerdestelle**

Entgegen Dezentralisierungstendenzen und der Schaffung von Sonderzuständigkeiten bzw. Parallelstrukturen favorisieren wir die zentrale Ansiedlung der Beschwerdestelle in die bestehende Organisationsstruktur der Universität. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- die Schaffung einer größtmöglichen personellen und örtlichen Distanz zum „Ereignisort“, um das Vertrauen in die Unabhängigkeit und damit in die Fairness und Ausgewogenheit der Beschwerdebearbeitung für alle in ein Beschwerdeverfahren Involvierten zu fördern;
- die Sicherstellung einheitlicher und überprüfbarer Verfahren, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten und Angehörigen der Universität und
- die Berücksichtigung knapper Ressourcen für den Umsetzungsprozess.

Die Entgegennahme einer offiziellen Beschwerde und die damit verbundene Prüfung und Umsetzung entsprechender Konsequenzen liegt in der Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers, hier der Universitäts- bzw. Hochschulleitung.

Zu den Aufgaben der Beschwerdestelle gehört:

- die Entgegennahme und Vorprüfung einer Beschwerde,

- die Aufklärung der Beschwerdeführenden über das Verfahren, ihrer Rechte und Pflichten sowie über Unterstützungsangebote durch die Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen,
- die Einleitung eines Beschwerdeverfahrens,
- die Durchführung von Anhörungen aller Beteiligten, Involvierten, ZeugInnen etc.,
- die Bewertung der Beschwerde,
- die Dokumentation des Beschwerdeverfahrens,
- die Erarbeitung von Empfehlungen an die Hochschulleitung
  - a) arbeits-, dienst-, hochschulrechtliche Konsequenzen
  - b) präventive Maßnahmen bzw. Maßnahmen im Rahmen eines institutionellen Konfliktmanagements;
- und nach Entscheidung durch die Hochschulleitung: die Umsetzung der Konsequenzen und Maßnahmen und die zeitlich festgelegte Überprüfung der Wirksamkeit.

Federführend in der Durchführung des Beschwerdeverfahrens und Umsetzung von Konsequenzen und Maßnahmen sind Organisationsbereiche an die der Arbeitgeber derartige Aufgaben delegieren kann. In der Regel sind dies in Hochschulen und Universitäten Bereiche der Zentralverwaltung, z. B. Personalstellen und Rechtsabteilungen.

Zur Beschwerdeprüfung halten wir die Hinzuziehung von Vorgesetzten bzw. Handlungsverantwortlichen aus dem betroffenen Bereich für sinnvoll, um darüber z.B. Kontextbedingungen in die Bewertung der Beschwerdevorkommnisse berücksichtigen zu können.

Zur Klärung präventiver Maßnahmen oder weiterer Handlungsnotwendigkeiten sind ggf. Expertisen spezifischer Fachstellen notwendig. Dazu gehören z.B. Mitarbeiter\_innen aus den Bereichen der Personalentwicklung, Studienberatung und der Frauen- und Gleichstellungsarbeit.

Der Vorteil von mehreren beteiligten Personen an der Durchführung des Beschwerdeverfahrens liegt in den Möglichkeiten des Austausches, der Nutzung unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Bewertungsperspektiven, Erfahrungen, Arbeitshintergründe und Qualifikationen sowie in der wechselseitigen Kontrolle. Außerdem sollte eine geschlechterparitätische Zusammensetzung Berücksichtigung finden.

Zentrale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Beschwerdestelle sind

- die Freistellung und verbindliche Vertretungsregelung für die in der Beschwerdeprüfung federführenden Mitarbeiter\_innen;
- die Qualifizierung a) in der Wahrnehmung und Bewertung unterschiedlicher Diskriminierungsaspekte und b) im Wissen um arbeits-, dienst- und hochschulrechtliche Handlungsmöglichkeiten und Konsequenzen.

Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung, z.B. in Form regelmäßiger Praxisreflexion, sowie die Evaluation und Auswertung der Beschwerdebearbeitung notwendig.

Wenn nicht von Anfang an mit der erforderlichen Radikalität und Konsequenz auf wahrgenommene Diskriminierungen reagiert wird, wird dies als symbolische Korrekturen

und nicht ernst gemeinte Handlungen wahrgenommen. Eine zentrale Frage ist deshalb: Welches Verfahren wird gewählt, um einerseits die erforderliche Qualität der Beschwerdebearbeitung zu gewährleisten, um andererseits auch die unvermeidlichen Irritationen, Tendenzen der Leugnung und Individualisierung der Beschwerdegründe in der Organisation nicht noch zusätzlich herauszufordern?

Wir halten hierfür die Festschreibung gesicherter und überprüfbarer Beschwerdeverfahren, z.B. in Form einer Verfahrensordnung, für notwendig.

### **Vertrauliche Beratungsangebote**

Auf dem Weg zu einer Beschwerde oder im Laufe des Beschwerdeprozesses kann die vertrauliche Beratung sowohl für Betroffene als auch für Vorgesetzte bzw. Handlungsverantwortliche oder Ansprechpartner\_innen, wie z.B. Personen im Personalrat, die Frauenbeauftragten, Berater\_innen aus der Studierendenberatung, hilfreich und notwendig sein.

Diese vertraulichen Beratungsangebote beinhalten die Möglichkeit der Problemlösung und Bewertung wahrgenommener Benachteiligungen und Diskriminierungen. Dazu gehört die Reflexion von individuellen Interessen sowie Schutz- und Handlungsmöglichkeiten. Darüber hinaus geht es um die Übermittlung von Informationen zum institutionellen Beschwerdeverfahren und weiteren internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpartner\_innen. Abschließend steht die evtl. Auftragsklärung an zur beratenden Begleitung in der Vorbereitung auf und während des Beschwerdeprozesses oder / und in der Erarbeitung und Umsetzung individueller Schutz- und Handlungsstrategien.

Die Durchführung solch einer Beratungstätigkeit setzt die Ausstattung mit einer dienstlichen Verschwiegenheitspflicht und begleitende Maßnahmen zur Qualitätssicherung, z.B. in Form von Supervision, voraus.

Darüber hinaus sind differenzierte Beratungskompetenzen und Erfahrungen im Antidiskriminierungsbereich und in der Konflikt- und Organisationsberatung wünschenswert und sinnvoll.

Von großer Bedeutung ist das Wissen und entsprechende Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen sowie individuellen und institutionellen Prozessen und Dynamiken im Umgang mit Diskriminierungen und Gewalt. Darüber hinaus ist die Rollendistanz der Berater\_innen - im Sinne einer Akzeptanz und Analyse der Verwobenheit mit der „eigenen“ Organisation - eine zentrale Voraussetzung für diese Beratungsarbeit.

Inwiefern diese Beratungstätigkeit ausschließlich von institutionellen Interessenvertretungen bzw. von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden kann, halten wir auch aufgrund möglicher Rollenvermischungen im Beschwerdeverfahren für fragwürdig. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stehen selbstverständlich weiterhin betroffenen Frauen im Rahmen ihrer allgemeinen Beratungsverpflichtungen als Vertrauenspersonen zur Verfügung. Welche Grenzen diese Beratungstätigkeit beinhaltet werden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für sich klären müssen.

### ***Auswirkungen und Chancen Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen***

Im Grundsatz werden die Handlungsfelder von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen die gleichen bleiben. Die Omnipräsens des Merkmals Geschlecht als zentrale Strukturkategorie wurde mit dem AGG in dem Gesamtkontext von Diskriminierungen verortet. Dies bewerten wir nicht als einen Bedeutungsverlust der Geschlechterdiskriminierung sondern als eine Neuverortung. Gleichstellungsarbeit muss sich damit den differenz- und herrschaftskritischen Analysen stellen und das eigene Diskriminierungsverständnis erweitern.

Erst damit bekommt der Aspekt der Mehrfachdiskriminierungen eine Bedeutung. Nur die einheitliche Behandlung aller Diskriminierungsmerkmale vermeidet eine Hierarchisierung von Benachteiligungstatbeständen und wirkt dem Eindruck entgegen, manche Diskriminierungen seien gesellschaftlich weniger zu missbilligen als andere.

Zentrale Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten zur Umsetzung des AGG für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind z.B.

- der Einsatz der Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezüglich aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des AGG dienen. Dazu gehören z.B. auch Initiativen zur Verankerung des Diskriminierungsschutzes von Studierenden in die Landesgesetz,
- Initiativen zur Umsetzung einer Beschwerdestelle und Festschreibung institutioneller Beschwerdeweg und –verfahren,
- Initiativen zur Sicherstellung qualifizierter vertraulicher Beratungsangebote für Betroffene und Handlungsverantwortliche,
- sowie Initiativen zur Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen für Handlungsverantwortliche.

Im Rahmen der institutionellen Beschwerdebearbeitung liegen die Handlungsschwerpunkte u. E.

- in der Beratung und Information über institutionelle Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren und die damit einhergehenden Konsequenzen,
- in der ggf. von Beschwerdeführenden gewünschten persönlichen Begleitung und Unterstützung im Beschwerdeverfahren,
- in der Anwendung der Kontroll-, Widerspruchsrechte im Beschwerdeverfahren, z.B. um Sofortmaßnahmen zum Schutz der Beschwerdeführenden für die Zeit des Verfahrens sicher zu stellen oder dem Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu widersprechen,
- sowie in der ggf. notwendigen Unterstützung des Personalrats in der Wahrnehmung des Klagerechts gemäß AGG auf Unterlassung der Benachteiligung.

Zusammenfassend heißt dies für die zukünftige Frauen- und Gleichstellungsarbeit:

- die Erweiterung des Gleichstellungsverständnisses
- Wissen um notwendige strukturelle Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur Umsetzung des AGG

- 
- Wissen um Intersektionalität<sup>2</sup>
  - die Schaffung neuer Koalitionen und Kooperationen mit politischen und institutionellen AkteurInnen im Bereich Chancengleichheit und Antidiskriminierung,
  - die Einforderung weiterer Forschung und Daten, die die Verschränkung von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen abbilden.

Weiterhin wird Erfindungsgeist und Kreativität gefordert sein, um immer wieder neue Instrumente zum Abbau und Schutz vor Diskriminierung von Frauen zu entwickeln. Eine ernsthafte Umsetzung des AGG fordert erneut dazu auf, eine grundsätzliche Analyse der hierarchiestiftenden und diskriminierenden Mechanismen und Strukturen an deutschen Universitäten systematischer als bisher in den Mittelpunkt gleichstellungspolitischer Theorie und Praxis zu stellen.

**Quellen:**

Degen, B. (2007): Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Tanzschritte auf dem Weg zur Gerechtigkeit im Erwerbsleben. In Feministische Rechtszeitschrift STREIT, Ausgabe 1/2007  
Klein-Schonfeld, S. (2007): Antidiskriminierung und *managing diversity*. In: Broschüre der Universität Bremen, Arbeitsstelle Chancengleichheit (Hg.): Geschlechtergerecht – Gleichstellung an der Universität Bremen  
Raasch, S. Prof. Dr. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): seit August 2006 in Kraft. In: Fokus – aktuelle Informationen des djb, Ausgabe 2/2007  
Wellner, U. (2007): Die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG. In: GIP – Gleichstellung in der Praxis, Ausgabe 3/2007

Ursel Gerdes

Arbeitsstelle gegen  
Diskriminierung und Gewalt -  
Expertise & Konfliktberatung  
**ADE** – 041 – GW 2  
Tel.: 0421 / 218 – 60170  
Email: ade@uni-bremen.de

---

<sup>2</sup> Intersektionalität – im deutschen Kontext auch als Durchkreuzung übersetzt – untersucht die Knotenpunkte unterschiedlicher Machtachsen sozialer, geschlechtlicher und kultureller Kategorisierungen (Zweigeschlechtlichkeit, Heterosexualität, ethnische Stereotypisierungen, sozialer Status) und vertritt ein vieldimensionales und dynamisches Machtverständnis.