

# Stufen des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG



**Hochschule  
Flensburg**  
University of  
Applied Sciences



## Stufe 1: Entgegennahme der Beschwerde

---

- Entgegennahme der (mündlich oder schriftlich eingelegten) Beschwerde bei einer zur Entgegennahme befugten Person
- Erstgespräch mit Beschwerdeführer\*in über den Ablauf des Verfahrens (insbesondere Hinweis, dass bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ggf. Interventionsmaßnahmen einzuleiten sind)
- Hinweis, dass kein Anspruch auf Anonymität besteht

## Stufe 2: Sachverhaltsermittlung

---



- Sachverhaltsermittlung durch *Befragung der Beschwerde führenden Person*
- danach ist *der\*dem Gegner\*in die Möglichkeit einzuräumen, sich zu äußern*
- die Stellungnahme ist *der\*dem Beschwerdeführer\*in zur Kenntnis zu geben*
- ggf. *Einbeziehung von Zeug\*innen* in das Verfahren
- Die Befragungen sind *getrennt* durchzuführen
- Mögliche *Beweismittel*, wie z.B. Mails, sollten erfragt werden
- **Wichtig:** die Beschwerde kann nicht deshalb als unbegründet zurück gewiesen werden, weil nicht genügend Indizien. Vielmehr ist die Sachverhaltsaufklärung Sache der Beschwerdestelle



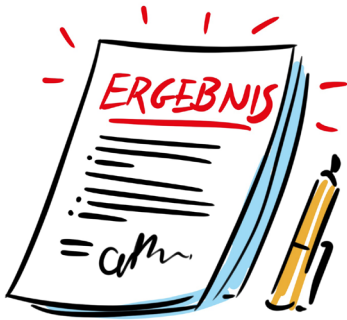
## Stufe 3: Rechtliche Prüfung, ob Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1 AGG vorliegt

---

- Nach der abgeschlossenen Sachverhaltsermittlung wird nun geprüft, ob rechtlich ein Verstoß nach § 7 Absatz 1 AGG vorliegt

## Stufe 4: Mitteilung des Ergebnisses

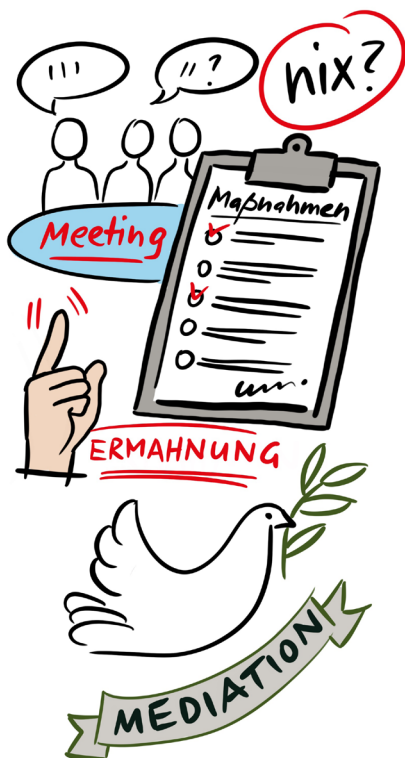
---



- Mitteilung des Ergebnisses an die Beschwerdeführenden
- Aus Beweisgründen empfiehlt sich Schriftform
- Ergibt die Prüfung (Schritt 3), dass keine Benachteiligung vorliegt, wird das Verfahren beendet.

## Stufe 5: Intervention der Arbeitgebenden

---



### Konstellation 1: Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG vor

- Die Hochschule hat nun die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen *Maßnahmen* zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen
- im Einzelfall kann auch schon eine *bloße Ermahnung* oder ein schlichter Hinweis geeignet sein, den notwendigen Schutz sicher zu stellen
- Auch *rein organisatorische* Maßnahmen kommen in Betracht. Die Hochschule kann daher auch Maßnahmen anregen, die Teil einer Strategie sind zur Etablierung einer innerbetrieblichen Konfliktbeilegung/Antidiskriminierungskultur. Dazu kann sie Ermahnungen aussprechen oder Maßnahmen jenseits arbeitsrechtlicher Sanktionen anregen, wie einen Täter\*innen-Opfer\*innen-Ausgleich oder die Teilnahme an einem Antidiskriminierungstraining.
- Auch die Durchführung präventiver Maßnahmen, z. B. eine verpflichtende Abteilungsversammlung oder Aussprache oder das Angebot einer Weiterbildung „Kommunikation in Konfliktsituationen“ für das ganze Kollegium kann dazu gehören

### Konstellation 2: Es liegt kein Verstoß vor → Beendigung des Verfahrens

### Konstellation 3: Es liegt rechtlich kein Verstoß, jedoch ein Konflikt vor, der sich auf die Arbeitssituation auswirkt

- In diesem Szenario muss die Hochschule gleichwohl intervenieren, z.B. in Form eines Vermittlungsgesprächs, ggf. unter Hinzuziehung von Mediator\*innen