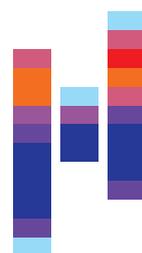


Stufen des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG



**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