

Richtlinie der Fachhochschule Westküste zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG und zum Verfahren vor der Beschwerdestelle (RiBeSt)

Das Präsidium der Fachhochschule Westküste hat durch Beschluss vom 24. September 2024 die folgende Richtlinie zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zum Verfahren vor der Beschwerdestelle erlassen.

Präambel

Die Fachhochschule Westküste fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Beschäftigten auf allen Funktionsebenen in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Die Fachhochschule Westküste setzt sich dafür ein, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Persönlichkeitsrechte und die individuellen Persönlichkeitsgrenzen gewahrt werden. Alle Beschäftigten der Fachhochschule Westküste sind aufgefordert, zu einem Arbeits- und Studienklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung respektiert werden.

Das AGG und diese Richtlinie schützen vor Benachteiligungen im Arbeitsleben aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Die Beschäftigten werden auch vor Machtmissbrauch, psychischer Gewalt und Mobbing geschützt. Die Hochschule versteht Mobbing als fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit der oder des Betroffenen verletzen.

Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen dafür aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung.

§ 1 Geltungsbereich, Einrichtung einer Beschwerdestelle

(1) Beschäftigte haben nach § 13 Abs. 1 AGG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Beschäftigte im Sinne des AGG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Arbeitnehmerähnliche, Bewerberinnen und Bewerber sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung gelten die Vorschriften dieser Richtlinie entsprechend für Beamtinnen und Beamte.

(2) Das Präsidium richtet durch diese Richtlinie eine Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG zum Schutz vor Diskriminierung ein. Gleichzeitig regelt es die Verantwortlichkeiten und das Verfahren bei Diskriminierung im Zuständigkeitsbereich der Fachhochschule Westküste. Die Richtlinie beschreibt die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der diesbezüglichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Für die Entgegennahme von Beschwerden der Beschäftigten, die sich vom Arbeitgeber oder von anderen Beschäftigten der Hochschule wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, ist die AGG-Beschwerdestelle der Fachhochschule Westküste zuständig. Deren personelle Zusammensetzung ergibt sich aus der **Anlage 1**. Das Präsidium evaluiert in regelmäßigen Abständen, erstmalig zum Ende des Jahres 2027, die Zusammensetzung der Beschwerdestelle. Das Präsidium holt im Rahmen der Evaluation der Zusammensetzung eine Stellungnahme der Personalräte ein.

(4) Beschäftigte nach § 1 Abs. 1 Satz 3 haben ferner das Recht, sich mit einer Beschwerde an den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung zu wenden.

§ 2 Form und Frist zur Einlegung von Beschwerden

Beschwerden von Beschäftigten, die sich vom Arbeitgeber oder von anderen Beschäftigten benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, unterliegen keinem Formzwang, sollen aber zur Erleichterung der Bearbeitung möglichst in Textform erhoben werden. Die Beschwerde kann an die Funktionsadresse beschwerde@fh-westkueste.de gerichtet werden. Die Hochschule richtet an geeigneter Stelle ein Postfach ein, in das anonyme Beschwerden eingelegt werden können. Eine Frist zur Einlegung der Beschwerde besteht nicht.¹

§ 3 Verfahren der Beschwerdestelle

(1) Bei Erhebung der Beschwerde ist mitzuteilen, welche Personen und Stellen in derselben Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahme diese ggf. eingeleitet haben. Bei möglichen Gesprächen kann auf Wunsch der beschwerdeführenden Person eine Person ihres Vertrauens teilnehmen. Die Beschwerdestelle ist dazu verpflichtet, entsprechend § 2 erhobene Beschwerden unverzüglich zu überprüfen.² Die Beschwerdestelle prüft die Beschwerde objektiv und ohne Ansehen der Person. Sie klärt die vorgetragene Sachverhalte, um sodann auf dieser Grundlage das weitere Verfahren zu führen.

(2) Nach Eingang der Beschwerde bei der Beschwerdestelle prüft diese die Befangenheit ihrer Mitglieder. Ausgeschlossene Personen und das Verfahren bei der Besorgnis der Befangenheit regeln §§ 81, 81a des Landesverwaltungsgesetzes.

¹ Die Beschwerde ist an **keine bestimmte Form** gebunden und kann auch **anonym eingereicht** werden. Der Beschwerdeführer muss sich selbst betroffen fühlen. Ob der fragliche Vorfall tatsächlich eine Benachteiligung darstellt, ist für das Beschwerderecht unerheblich. Die Beschwerde wird wegen der Einreichung bei einer unzuständigen Stelle nicht unzulässig, sondern ist an die zuständige Stelle weiterzuleiten. Gemäß § 13 AGG Absatz 1 Satz 2 AGG ist die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis dem betroffenen Beschäftigten mitzuteilen (*Gravenhorst, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – AGG, HinSchG und „Best Practice“, NZA 2023, 1425, 1427*).

² Das Gesetz enthält keine näheren Angaben zu den Prüfungsmodalitäten, und Mindestanforderungen an die Bearbeitungsfrist werden auch in der Fachliteratur kaum diskutiert. Gleichwohl ist für das Handeln der Beschwerdestelle jedenfalls eine Bearbeitung **in angemessener Zeit** erforderlich. Vereinzelt wird hierzu vertreten, dass ein **Zeitraum von ein bis zwei Wochen** bis zur Ergebnismitteilung angemessen sein dürfte. Richtigerweise sollte die Angemessenheit des Bearbeitungszeitraums nach dem Beschwerdegegenstand im Einzelfall beurteilt werden. Falls umfangreiche Nachforschungen anzustellen sind, muss auch eine längere Bearbeitungszeit als angemessen anzusehen sein (*Gravenhorst, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – AGG, HinSchG und „Best Practice“, NZA 2023, 1425, 1427*).

(3) Die wesentlichen Verfahrensschritte – wie beispielsweise Befragungen und Beratungen – werden durch die Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert. Es genügt regelmäßig die Erstellung eines Ergebnisprotokolls. Die Beschwerdestelle führt die Dokumentationen in einer Akte zusammen. Betroffene haben das Recht, die Akte einzusehen. Die Akte der Beschwerdestelle wird nicht zur Personalakte genommen. Die Akte ist 5 Jahre nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens zu vernichten.

(4) Zum Schutz der Betroffenen sind die Mitglieder der Beschwerdestelle zur vertraulichen Behandlung verpflichtet. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt jedoch im notwendigen Umfang, sofern dies zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens oder aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen (beispielsweise zur Anzeige einer geplanten Straftat) geboten ist. Je nach Sachverhalt wird beispielsweise das Justizariat, die Personalabteilung oder die Hochschulleitung einbezogen, um arbeitsrechtliche, hausrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen zu prüfen. In diesem Fall wird die betroffene Person vorab darüber informiert. Insgesamt wird das weitere Vorgehen mit der betroffenen Person besprochen.

(5) Der beschuldigten Person wird Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme binnen einer angemessenen Frist gegeben.

(6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt und prüft, ob ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Dazu werden gegebenenfalls Beweismittel gesichtet sowie Zeuginnen oder Zeugen angehört.

(7) Bei berechtigter Beschwerde empfiehlt die Beschwerdestelle der Hochschulleitung dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen. Sie unterrichtet die beschwerdeführende Person schließlich über die Entscheidung des Präsidiums.

(8) Bei Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen oder Entschädigungen sind seitens der beschwerdeführenden Person die Fristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten.

§ 4 Benachteiligungsverbot, erneute Beschwerde

(1) Beschäftigte, die ihre Rechte nach den Bestimmungen des AGG wahrnehmen und Personen, die sie dabei unterstützen oder als Zeugen aussagen, dürfen nicht benachteiligt werden.

(2) Ein Sachverhalt, der bereits Gegenstand einer Beschwerde war, kann nicht Gegenstand einer erneuten Beschwerde sein.

§ 5 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Der sofortige Schutz von Betroffenen muss gegebenenfalls durch vorläufige Maßnahmen unabhängig von Sanktionen sichergestellt werden.

(2) Die Beschwerdestelle empfiehlt der Hochschulleitung gegebenenfalls dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen. Maßnahmen gegenüber belastigenden Beschäftigten können je nach Verhältnismäßigkeit z. B. folgende sein:

1. Ein persönliches Gespräch mit der Hochschulleitung und/oder den Fachvorgesetzten
2. Ermahnung

3. Durchführung einer Mediation
4. Abmahnung
5. Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
6. ordentliche oder außerordentliche Kündigung (bei Arbeitnehmenden) bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamtinnen und Beamten)
7. Strafanzeige

§ 6 Inkrafttreten, Evaluation

Die Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe in Kraft. Sie wird bis zum Ende des Jahres 2027 evaluiert. Den Personalräten wird das Ergebnis der Evaluation zugeleitet.

Heide, den 24. September 2024

Prof. Dr. Anja Wollesen
Präsidentin der Fachhochschule Westküste

Anlage 1: Besetzung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Bis auf Widerruf besteht die Beschwerdestelle nach § 13 AGG aus den nachfolgend aufgeführten Personen. Das Präsidium hat sich bei der Besetzung der Beschwerdestelle bemüht, unterschiedliche Bereiche der Hochschule abzudecken.

1. Frau Prof. Dr. Kerstin Main (Professorin FB Wirtschaft)
2. Ass. jur. Martina Haack (LfbA FB Wirtschaft)
3. Prof. Dr. Klaas Völtzer (Professor FB Technik)
4. Ass. jur. Martin Eckermann (Mitarbeiter Zentrale Dienste / Justiziar)

Heide, den 24. September 2024