

Bekanntmachung nach § 12 Absatz 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sehr geehrte Beschäftigte, Mitglieder und Angehörige der Hochschule Flensburg, gemäß § 13 Absatz 1 AGG haben die Beschäftigten und gemäß § 1 die Studierenden, Mitglieder und Angehörige der Hochschule das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis, ihrer Ausbildung oder ihrem Studium von Arbeitgebenden, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) benachteiligt fühlen.

- Zuständige Beschwerdestelle

- Die Hochschule kann bei der Bestimmung der zuständigen Beschwerdestelle auch konkrete Personen benennen. Zuständig sind zunächst interimswise an der Hochschule Flensburg die Gleichstellungsbeauftragte Jorma Heier, die Leiterin der Personalabteilung Dörte Schläger-Carstensen und der Justiziar Michel Voß.

- Ort und Zeitraum der Beschwerdemöglichkeit

Die Beschwerdeerhebung ist möglich in den **Büroräumlichkeiten** der oben genannten Personen.

- Jorma Heier: Raum **H 215** (2. Etage)
- Dörte Schläger-Carstensen: Raum **H 140** (1. Etage)
- Michel Voß: Raum **H 41** (Erdgeschoss)

Nach Absprache können Beschwerden bei den zuständigen Personen erhoben werden.

Ansprechzeiten, die die Möglichkeit der Beschwerde für alle Beschäftigten eröffnen, auch in Teilzeit Tätige sowie Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen, sind geplant.

- Beschwerdeverfahren

- Das Beschwerdeverfahren beginnt mit der Beschwerde der Betroffenen. **Beschwerdebefugt** sind alle **Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden** die sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Es reicht weiterhin aus, wenn sich die Betroffenen subjektiv benachteiligt oder belästigt fühlen. Ob der Vorfall objektiv eine Benachteiligung oder Belästigung darstellt, ist für die Beschwerdebefugnis zunächst unerheblich. Indizien für eine Benachteiligung reichen daher für die Beschwerdebefugnis aus.
- Die Beschwerde ist **an keine bestimmte Form und Frist gebunden**. Sie kann daher auch mündlich oder per Mail erhoben werden.
- Die Beschwerde wird dann **geprüft** (vgl. § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG). Die Beschwerdestelle hat den Sachverhalt mit sämtlichen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln **aufzuklären**.
- Das Ergebnis der Prüfung ist den beschwerdeführenden Beschäftigten oder Studierenden **mitzuteilen, § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG**.
- Ergibt die Beschwerde eine Verletzung des Benachteiligungsverbots von § 7 AGG, ergeben sich für die Arbeitgeberin Schutz- und Abhilfeverpflichtungen. Geht die Benachteiligung von anderen Personen, z. B. von Beschäftigten oder Dritten aus, entstehen für die Arbeitgeberin die **Schutzpflichten des § 12 AGG**. Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so hat die Arbeitgeberin die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu treffen, **§ 12 Abs. 3 AGG**.

- Muss die Beschwerde vertraulich behandelt werden?

- Beschwerdeführende haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass ihre Beschwerde hausintern vertraulich behandelt wird und dritte, also nicht unmittelbar am Verfahren beteiligte Personen, keine Kenntnis vom anhängigen Beschwerdeverfahren erlangen. Allerdings besteht die Möglichkeit, etwa bei strafrechtlich oder disziplinarrechtlich relevanten Sachverhalten, dass insoweit zuständige Stellen (z.B. Staatsanwaltschaft, Ministerium etc.) mit dem Beschwerdegegenstand

betrachtet werden, um ihrerseits rechtlich Notwendiges zu veranlassen. Es können aber vorübergehende Schutzmaßnahmen geboten sein.

In bestimmten Fällen kann sich aus dem **allgemeinen Persönlichkeitsrecht** eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung ergeben.

- **Möglichkeit der Hinzuziehung von Mediator*innen?**
 - Es besteht die Möglichkeit, externe Mediator*innen hinzuzuziehen.

Flensburg, den 16.09.2021

Dr. Christoph Jansen
Präsident