

Leitlinien für den Aufbau und die Durchführung von (AGG-) Beschwerdeverfahren an Hochschulen

Eine qualitätsvolle Arbeit von (AGG-)Beschwerdestellen an Hochschulen ist entscheidend für das Vertrauen in die Institution und für eine gelebte Antidiskriminierungskultur. Hochschulen tragen die Verantwortung und sind gesetzlich verpflichtet, Verfahren bereitzustellen, die Betroffenen Schutz, Orientierung und professionelle Bearbeitung ihrer Anliegen gewährleisten.

Diese Leitlinien basieren auf den Erfahrungen und Erkenntnissen zahlreicher Hochschulen und Fachstellen. Sie sollen Verantwortlichen den Aufbau und die Weiterentwicklung von (AGG-)Beschwerdestellen erleichtern, die Verfahren rechtssicher, diskriminierungskritisch und vertrauensbildend gestalten und zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung beitragen.

Sie dienen somit als praxisnahe Orientierung, um (AGG-)Beschwerdestellen so auszugestalten, dass sie nachhaltig wirksam werden, institutionelles Vertrauen fördern und beschwerdeführende Personen wie Personen, gegen die Beschwerden gerichtet sind (fortan: gemeldete Personen) gleichermaßen schützen.

1. Trennung von Beratungs- und Beschwerdeprozessen

- Beratungs- und Beschwerdeprozesse sind förmlich, personell und strukturell klar voneinander zu trennen.
- Die parteiiche, vertrauliche Beratung unterscheidet sich grundlegend vom formalisierten Beschwerdeverfahren. Doppelmandatierungen sind daher unbedingt zu vermeiden.

2. Einbettung in Hochschulstruktur & Transparenz

- Das förmliche (AGG-)Beschwerdeverfahren und die (AGG-) Beschwerde-stelle(n) sind fest in die Aufbau- und Ablauforganisation der Hochschule einzubetten, zum Beispiel indem Zuständigkeiten festgelegt werden.
- Das Verfahren und seine einzelnen Schritte sind institutionalisiert und in einer hochschulöffentlich zugänglichen Richtlinie, Satzung oder Ordnung ausführlich zu dokumentieren.
- Das Verfahren ist durch entsprechende Professionalisierung rechtssicher, diskriminierungs- und machtkritisch zu gestalten.
- Das Verfahren ist transparent zu gestalten: Zu Beginn des Verfahrens oder in der Beratung sind alle Beteiligten über Ablauf (gegebenenfalls festgelegte Fristen und Dauer des Verfahrens), beteiligte Personen, mögliche Chancen

und Grenzen des Beschwerdeverfahrens, Konsequenzen und (emotionale) Belastungen aufzuklären.

- Das Verfahren sowie Ansprechpersonen und weitere Anlaufstellen sind leicht zugänglich bekannt zu machen.
- Betreffende Beratungsstellen (bspw. Antidiskriminierungsberatung in den Hochschulen) sind insofern in das förmliche Beschwerdeverfahren einzubinden, als sie die beschwerdeführende Person und das Verfahren fachlich begleiten.
- Es ist klar zu regeln, an welchen Schnittpunkten (AGG-)Beschwerdeverfahren ggf. in andere Verfahren (z. B. Disziplinarverfahren) übergehen.

3. Macht- und Diskriminierungskritik sowie Professionalität

- Wissen um Machtstrukturen sowie die Vielfältigkeit und Verwobenheit von Diskriminierungsgründen und Diskriminierungsformen ist Voraussetzung für alle Personen, die am Beschwerdeverfahren beteiligt sind (sowohl vertrauliche Beratung als auch Bearbeitung der Beschwerde).
- Die Hochschule stellt die kontinuierliche Sensibilisierung und Professionalisierung dieser Personen sicher.
- Grenzen der eigenen Expertise müssen von am Prozess beteiligten Personen reflektiert werden. Bei Bedarf soll externe Fachkenntnis hinzugezogen werden.
- Mögliche Interessenskonflikte sind zu vermeiden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine beteiligte Person institutionellen Interessen verpflichtet ist oder eine Doppelrolle innehat.

4. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

- Vertraulichkeit bei der Antidiskriminierungsberatung ist grundlegend. Im Beschwerdeverfahren hingegen stößt Vertraulichkeit an Grenzen, beschwerdeführenden Personen kann keine Anonymität zugesichert werden.
- Verschwiegenheit aller am Beschwerdeverfahren Beteiligten (gegenüber Außen) ist in allen Phasen des Prozesses zentral.
- Vertraulichkeit und Verschwiegenheit müssen klar geregelt, verbindlich kommuniziert und entlang geltender Datenschutzrichtlinien umgesetzt werden.
- Ebenso sind die jeweiligen Grenzen der Vertraulichkeit zu identifizieren und transparent zu machen (vgl. z. B. § 138 Strafgesetzbuch).

5. Schutz aller am Verfahren Beteiligten

- Das Verfahren muss gerecht, professionell und transparent für alle Beteiligten (beschwerdeführende Person, gemeldete Person, Zeug*innen) gestaltet sein.
- Es ist sicherzustellen, dass während des gesamten Prozesses und im Nachgang gegebenenfalls nötige Schutzmaßnahmen getroffen werden.

- Die Möglichkeiten und Grenzen des Schutzes (z. B. Anonymität) sind offen zu kommunizieren.
- Beschwerdeführenden Personen und Zeug*innen dürfen keine institutionellen Nachteile aufgrund des Einreichens einer Beschwerde/der Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren erfahren (siehe Maßregelungsverbot nach § 612 BGB und § 16 AGG).

6. Vertrauen in das Verfahren

- Vertrauen in das Beschwerdeverfahren ist ein zentrales Qualitätsmerkmal einer starken Institution und diskriminierungskritischen Hochschulkultur.
- Dieses Vertrauen ist für alle Hochschulmitglieder konstitutiv:
 - (1) Für beschwerdeführende Personen ist es Voraussetzung dafür, dass sie ihre Beschwerde überhaupt einreichen.
 - (2) Für gemeldete Personen ist es die Grundlage, auf der sie eine gerechte und professionelle, den rechtsstaatlichen Prinzipien folgende sowie unparteiische Behandlung erwarten können.
 - (3) Für die Hochschulgemeinschaft insgesamt schafft ein verlässliches Verfahren Sicherheit und wirkt der Sorge entgegen, Beschwerden könnten instrumentalisiert werden, um Personen zu schaden.
- Vertrauen entsteht durch konsequente Einhaltung der Qualitätsstandards (bspw. dieses Leitfadens) und durch transparente Kommunikation über das Verfahren.
- Eine heterogene Besetzung der Beschwerdestellen, die die Vielfalt der Hochschulgemeinschaft widerspiegelt, wirkt zusätzlich vertrauensbildend.

7. Standardisierung und spezifische Lösungen

- Unterschiede in Landesgesetzen führen teils zu Schutzlücken (z. B. für Studierende oder betreffend einiger Diskriminierungsdimensionen, wie sozialer Herkunft und Personen mit Care-Aufgaben).
- Der Diskriminierungsschutz ist – unabhängig von der jeweiligen Landesregelung – auf alle Statusgruppen, somit insbesondere Studierende, auszuweiten. Dies ist in den Richtlinien zu verankern
- Wo keine gesetzlichen Regelungen existieren, sind alternative Beschwerdemöglichkeiten für bestimmte Zielgruppen zu schaffen.
- Zur Qualitätssicherung ist ein 4-Augen-Prinzip bei der Bearbeitung und Prüfung von Beschwerden zu gewährleisten, z. B. durch eine Doppelbesetzung oder eine Kommission.
- Beratungs-, Beschwerde- und Informationsangebote sind barrierearm, leicht zugänglich und verständlich zu gestalten, damit alle Betroffenen sie ohne Hürden nutzen können.

8. Regelmäßiges Berichtswesen

- Zur kontinuierlichen Evaluation und Weiterentwicklung ist ein strukturiertes Dokumentations- und Berichtssystem zu etablieren.
- Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind verbindlich in die Weiterentwicklung von Prävention, Intervention und Unterstützung einzubeziehen.

9. Gute institutionelle Rahmenbedingungen

- Voraussetzung für einen professionalisierten Umgang mit (AGG-) Beschwerden sind ausreichend Personal und (zeitliche) Ressourcen, regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten, klare Zuständigkeiten und Entfristungen.
- Professionalisierung im Verfahren, klare Kommunikationswege, Fristen und Archivierungspflichten müssen institutionell gesichert werden.
- Es ist festzulegen, wer während eines Verfahrens offiziell mit den beteiligten Personen kommuniziert. Ebenso ist zu bestimmen, wer am Ende die Ergebnisse mitteilt und dafür nach außen die Verantwortung trägt.

Schlussbemerkung

Diese Leitlinien sind als lebendiges Instrument zu verstehen. Sie sollen Hochschulen helfen, (AGG-)Beschwerdestellen professionell aufzubauen, kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln – im Sinne einer diskriminierungskritischen, transparenten und vertrauensvollen Hochschulkultur.

Autor*innen

Die Leitlinien sind im Rahmen der Arbeit des bundesweiten Netzwerks Antidiskriminierung an Hochschulen entstanden. Die Mitwirkenden sind in unterschiedlicher Funktion in der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen tätig.

Jana Arnold, Frankfurt am Main
Dr. Jens Augspurger, Mannheim
Verena Broeren, Frankfurt am Main
Uyanga Delgermaa, Berlin
Sophie Charlott Ebert, Wuppertal
Katharina Höfel, Hamburg
Sonja Janositz, Berlin

Dr. Daniela Marx, Göttingen
Nicole Potenza, Wuppertal
Dr. Cindy Strömel-Scheder, Bamberg
Vera Timmerberg, Essen
Michaela Tsarouha-Wiesmann, Esslingen

Beratung: Nathalie Schlenzka, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Koordination: Dr. Jens Augspurger, Vera Timmerberg