

Verfahrensanweisung zur Einrichtung und Arbeitsweise der AGG-Beschwerdestelle (§ 13 AGG) sowie zur Umsetzung der Arbeitgeberpflichten nach § 12 AGG

Gemeinsame Verwaltung des Forschungsverbunds Berlin e.V.

Stand: 05.06.2026

1 Zweck

1.1 Diese Verfahrensanweisung dient der Umsetzung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) innerhalb der Gemeinsamen Verwaltung des Forschungsverbunds Berlin e. V. (FVB).

1.2 Sie regelt die internen Abläufe zur Entgegennahme, Prüfung und Bearbeitung von Beschwerden wegen tatsächlicher oder behaupteter Benachteiligungen im Sinne von § 1 AGG. Ziel ist ein diskriminierungsfreies Verfahren, das den Anforderungen an Vertraulichkeit, Objektivität, Unabhängigkeit, Wirksamkeit und rechtliche Nachvollziehbarkeit genügt.

1.3 Die Verfahrensanweisung dient zugleich der Umsetzung und dem Nachweis der Arbeitgeberpflichten nach § 12 AGG (Präventions- und Schutzpflichten).

2 Organisatorischer Geltungsbereich

2.1 Diese Verfahrensanweisung gilt ausschließlich für die Gemeinsamen Verwaltung des FVB. Die angeschlossenen Institute unterliegen eigenen Verpflichtungen zur Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG.

Eine fallbezogene Einbeziehung der AGG-Beschwerdestelle der Gemeinsamen Verwaltung des FVB durch ein angeschlossenes Institut kann ausnahmsweise erfolgen, sofern:

- die örtlich zuständige Beschwerdestelle nicht besetzt oder vorübergehend nicht erreichbar ist, oder
- eine besondere Vertraulichkeit oder Neutralität im konkreten Fall erforderlich ist.

Die Entscheidung über die Einbeziehung trifft die Geschäftsführung des FVB auf Antrag des betroffenen Instituts im Einvernehmen mit der AGG-Beschwerdestelle der Gemeinsamen Verwaltung des FVB.

3 Rechtliche Grundlagen

3.1 Die Tätigkeit der AGG-Beschwerdestelle des FVB stützt sich auf folgende normative Grundlagen:

- Grundgesetz (GG)
 - Art. 1 Abs. 1 GG – Achtung und Schutz der Menschenwürde
 - Art. 3 GG – Gleichheit vor dem Gesetz, Diskriminierungsverbote und Gleichstellungsgebot
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹
 - § 1 AGG – Zielsetzung (Verhinderung/Beseitigung von Benachteiligungen)
 - § 3 AGG – Definition von Benachteiligungen
 - § 12 AGG – Schutzpflichten des Arbeitgebers
 - § 13 AGG – Einrichtung und Aufgaben der Beschwerdestelle
 - § 16 AGG – Maßregelungsverbot
 - § 22 AGG – Beweislastregelung
- Datenschutzrechtliche Vorgaben
 - Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
 - Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Erläuterungen und Empfehlungen
 - Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
 - einschlägige verwaltungs- und arbeitsgerichtliche Rechtsprechung
 - Leitfäden und Fachveröffentlichungen zur Umsetzung des § 13 AGG

3.2 Kündigungen unterliegen nach gefestigter arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung ebenfalls dem Diskriminierungsschutz, auch wenn § 2 Abs. 4 AGG dies nicht ausdrücklich vorsieht.

4 Personeller Geltungsbereich

4.1 Der persönliche Anwendungsbereich der Beschwerdestelle richtet sich nach § 6 AGG. Geschützt sind insbesondere Beschäftigte, Bewerbende, ehemalige Beschäftigte sowie arbeitnehmerähnliche Personen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis zur Gemeinsamen Verwaltung des FVB.

4.2 Leiharbeitnehmende, die in die Arbeitsorganisation der Gemeinsamen Verwaltung des FVB eingegliedert sind, können sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ebenfalls an die Beschwerdestelle wenden.

5 Organisation und Zuständigkeiten der AGG-Beschwerdestelle

5.1 Die Geschäftsführung des FVB benennt zwei gleichberechtigte Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle innerhalb der Gemeinsamen Verwaltung des FVB. Diese sind verantwortlich für die Entgegennahme, Prüfung und Bearbeitung von Beschwerden im Sinne des § 13 AGG. Sie handeln in dieser Funktion weisungsunabhängig und im Rahmen der in dieser Verfahrensanweisung festgelegten Zuständigkeiten.

5.2 Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind für die Entgegennahme, Bearbeitung und Bewertung von Beschwerden im Sinne des § 13 AGG zuständig.

¹ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendet in § 1 den Begriff „Rasse“. Dieser Begriff wird in dieser Verfahrensanweisung ausschließlich verwendet, weil er Bestandteil des geltenden Gesetzes ist. Aus wissenschaftlicher Sicht stellt „Rasse“ keine biologische Kategorie zur Beschreibung menschlicher Unterschiede dar. Die Verwendung des Begriffs erfolgt daher ausschließlich im rechtlichen Kontext des AGG und nicht als wissenschaftliche oder biologische Einordnung.

5.3 Die Beschwerdestelle berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung des FVB. Eine Einflussnahme auf Einzelfallentscheidungen durch Dritte – insbesondere Vorgesetzte oder Institutionen innerhalb des Forschungsverbunds – ist unzulässig.

5.4 Die Entscheidung über arbeitsrechtliche, disziplinarische oder organisatorische Maßnahmen obliegt ausschließlich der Geschäftsführung unter Beachtung der gesetzlichen Beteiligungsrechte.

5.5 Bei Verhinderung oder Befangenheit eines Mitglieds wird das Verfahren durch das jeweils andere Mitglied geführt. Im Fall der gleichzeitigen Verhinderung oder Befangenheit beider Mitglieder ist durch die Geschäftsführung eine sachkundige Ersatzperson zu benennen.

5.6 Eine Befangenheit liegt insbesondere vor, wenn:

- die beschwerdegeegnerische Person in einem engen dienstlichen oder persönlichen Verhältnis zur bearbeitenden Person steht,
- das Mitglied selbst am Vorfall beteiligt ist oder war, oder
- aus sonstigen Gründen ein Zweifel an der Unparteilichkeit besteht.

5.7 Die Beschwerdestelle ist für alle Beschäftigten der Gemeinsamen Verwaltung des FVB niederschwellig erreichbar. Beschwerden können persönlich, schriftlich, per E-Mail oder telefonisch eingereicht werden. Der Zugang zur Beschwerdestelle darf keine abschreckende Wirkung entfalten. Die Beschwerdestelle wahrt die Vertraulichkeit und berücksichtigt die selbstgewählte Anrede der betroffenen Person.

5.8 Informationen zur Beschwerdestelle (Erreichbarkeit, Verfahren) werden über geeignete Kanäle (z. B. Intranet, Willkommensmaterialien, interne Schulungen) bekannt gemacht.

6 Aufgaben der AGG-Beschwerdestelle

6.1 Die AGG-Beschwerdestelle der Gemeinsamen Verwaltung des FVB ist für sämtliche Beschwerden zuständig, die eine tatsächliche oder behauptete Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis betreffen. Ihre Tätigkeit umfasst die umfassende Begleitung des gesamten Beschwerdeverfahrens – von der Entgegennahme bis zur Nachverfolgung etwaiger Maßnahmen – und folgt dabei den Grundsätzen der Unabhängigkeit, Vertraulichkeit, Objektivität und Wirksamkeit.

6.2 Zu den Aufgaben der Beschwerdestelle gehört zunächst die Entgegennahme von Beschwerden, die mündlich, schriftlich oder elektronisch erfolgen können. Der Eingang einer Beschwerde wird vertraulich dokumentiert. Eine bestimmte Form oder inhaltliche Begründung ist nicht erforderlich.

6.3 Nach Eingang einer Beschwerde erfolgt eine sachliche Prüfung und Aufklärung des Sachverhalts. Hierzu wird zunächst die Schilderung der beschwerdeführenden Person aufgenommen und, sofern erforderlich, durch ergänzende Informationen, Belege oder Zeugenaussagen untermauert. Die Beschwerdestelle prüft sodann, ob der geschilderte Vorgang den Tatbestand einer Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG erfüllt – etwa als unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder Anweisung zu einer solchen Benachteiligung – und ob ggf. gesetzlich vorgesehene Rechtfertigungsgründe (§§ 8 bis 10 AGG) vorliegen. Dabei ist die Beweislastregelung des § 22 AGG zu berücksichtigen. Es ist ferner zu prüfen, ob mehrere Diskriminierungsmerkmale im Sinne einer Mehrfachdiskriminierung vorliegen. Chronische Erkrankungen sind im Lichte der höchstrichterlichen Rechtsprechung dem Schutzbereich der Behinderung zuzuordnen.

6.4 Eine unverzügliche Einleitung geeigneter vorläufiger Schutzmaßnahmen durch die Geschäftsführung kann von der AGG-Beschwerdestelle empfohlen werden, sofern Anhaltspunkte für eine Benachteiligung im Sinne des AGG vorliegen und eine Fortsetzung der Situation für die betroffene Person nicht zumutbar erscheint. Die Maßnahmen dienen dem Schutz der betroffenen Person und der Sicherung eines ordnungsgemäßen Verfahrens. Sie stellen keine Vorwegnahme der rechtlichen Bewertung des Sachverhalts dar. Geeignete Schutzmaßnahmen können insbesondere organisatorische Anpassungen, die vorübergehende Trennung der beteiligten Personen oder Änderungen der Arbeitsabläufe umfassen.

6.5 Die Inanspruchnahme der Beschwerdestelle darf gemäß § 16 AGG nicht zu Benachteiligungen führen. Hinweise auf mögliche Repressalien sind gesondert zu prüfen.

6.6 Bei Vorwürfen sexueller Belästigung kann die Beschwerdestelle zum Schutz der betroffenen Person vorläufige organisatorische Maßnahmen empfehlen.

6.7 Die AGG-Beschwerdestelle trifft keine arbeitsrechtlichen, disziplinarischen oder sonstigen organisatorischen Maßnahmen. Sie entscheidet insbesondere nicht über Konsequenzen gegenüber der beschwerdegegnerischen Person. Ihre Aufgabe besteht ausschließlich in der sachlichen Aufklärung, rechtlichen Bewertung und Unterbreitung von Empfehlungen an die Geschäftsführung, die für die Entscheidung über etwaige Maßnahmen zuständig bleibt.

6.8 Im Anschluss an die Prüfung wird das Ergebnis der beschwerdeführenden Person in geeigneter Form mitgeteilt. Soweit erforderlich, wird auch eine Rückmeldung an die betroffene oder beschwerdegegnerische Person erfolgen, stets unter Beachtung der datenschutzrechtlichen und persönlichkeitsrechtlichen Anforderungen.

6.9 Stellt die Beschwerdestelle fest, dass eine Benachteiligung im Sinne des AGG vorliegt, so entwickelt sie geeignete Empfehlungen zur Abhilfe und unterbreitet diese der Geschäftsführung. Diese Empfehlungen können beispielsweise Gespräche, organisatorische Änderungen, Schulungen oder andere Maßnahmen umfassen. Die Beschwerdestelle wird den Stand der Umsetzung empfohlener Maßnahmen in angemessenem Umfang nachverfolgen und dokumentieren. Unterbleibt eine Reaktion der Geschäftsführung, erfolgt eine entsprechende Rückmeldung an diese. Wird keine Maßnahme getroffen, so ist dies zu dokumentieren und zu begründen.

6.10 Richtet sich eine Beschwerde gegen den*die Geschäftsführer*in, erfolgt die Unterrichtung über die Empfehlungen zur Abhilfe gegenüber dem*die stellvertretenden Geschäftsführer*in. Sofern die Beschwerde die gesamte Geschäftsführung betrifft oder eine unabhängige Bewertung erforderlich erscheint, wird eine externe sachkundige Stelle mit der Prüfung beauftragt.

6.11 Darüber hinaus kann die AGG-Beschwerdestelle auf freiwilliger Basis an der Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen mitwirken. Hierzu zählen etwa die Unterstützung bei Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie die beratende Begleitung bei der Evaluation interner Regelungen im Hinblick auf ihre AGG-Konformität.

7 Ablauf des Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens ist schematisch in Anlage 2 dargestellt.

7.1 Phase 1 – Eingang der Beschwerde

7.1.1 Beschwerden wegen Diskriminierung können durch alle Personen eingereicht werden, die unter den Beschäftigtenbegriff des § 6 AGG fallen.

7.1.2 Die Einreichung ist formlos möglich. Zulässige Wege sind schriftliche Eingaben, mündliche Mitteilungen (gegen Protokoll), elektronische Mitteilungen per E-Mail oder über ein internes Meldeformular.

7.1.3 Anonyme Hinweise werden entgegengenommen und im Rahmen des Möglichen geprüft. Anonyme Hinweise sind keine Beschwerden im Sinne des AGG.

7.1.4 Der Eingang der Beschwerde wird innerhalb von sieben Arbeitstagen bestätigt.

7.2 Phase 2 – Vorprüfung

7.2.1 Vor Beginn der inhaltlichen Sachverhaltsermittlung prüft die Beschwerdestelle,

- ob der persönliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet ist,
- ob ein Merkmal nach § 1 AGG betroffen sein kann,
- und ob der sachliche Anwendungsbereich gegeben ist.

7.2.2 Offensichtlich unbegründete oder nicht in den Anwendungsbereich des AGG fallende Beschwerden werden mit Begründung abgeschlossen.

7.2.3 Sofern sich im Rahmen der Vorprüfung ergibt, dass kein Anwendungsfall des AGG vorliegt, der Sachverhalt jedoch andere arbeitsrechtliche, mitbestimmungsrechtliche oder organisatorische Fragestellungen betrifft, kann die Beschwerdestelle – mit Einwilligung der betroffenen Person – eine Weiterleitung an die zuständige interne Stelle (z. B. Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte oder zuständige Führungskraft) anregen.

7.3 Phase 3 – Sachverhaltsermittlung

7.3.1 Es erfolgt eine sorgfältige Sachverhaltsermittlung. Diese kann insbesondere umfassen:

- persönliche Anhörung der beschwerdeführenden Person,
- Einholung einer Stellungnahme der beschwerdegegnenden Person,
- Sichtung von Unterlagen,
- Befragung von Zeuginnen oder Zeugen.

Die beschwerdeführende Person kann zu Gesprächen eine Vertrauensperson hinzuziehen, sofern hierdurch die Vertraulichkeit des Verfahrens sowie die sachgerechte Durchführung der Sachverhaltsaufklärung nicht beeinträchtigt werden. Hierzu können insbesondere Mitglieder der Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte oder andere Vertrauenspersonen gehören.

7.3.2 Weitere interne Stellen können beratend einbezogen werden. Eine eigenständige Verfahrensverantwortung besteht nicht.

7.4 Phase 4 – Rechtliche Bewertung

7.4.1 Der Vorfall wird anhand der Bestimmungen des AGG rechtlich gewürdigt. Zur Unterstützung der rechtlichen Einordnung wird das in Anlage 1 dargestellte Prüfschema zur Bewertung von Beschwerden nach dem AGG herangezogen.

7.4.2 Die Beschwerdestelle bewertet den Sachverhalt und unterbreitet der Geschäftsführung Empfehlungen; eine Entscheidungskompetenz besteht nicht.

7.4.3 Die beschwerdeführende Person und – in erforderlichem Umfang – die beschwerdegegnende Person erhalten innerhalb von sechs Wochen eine Rückmeldung. Bei besonderer Komplexität erfolgt eine Zwischenmitteilung.

7.5 Phase 5 – Empfehlung an die Geschäftsführung

Im Falle einer festgestellten oder naheliegenden Benachteiligung unterbreitet die Beschwerdestelle der Geschäftsführung dokumentierte Empfehlungen zur Abhilfe.

7.6 Phase 6 – Entscheidung

Die Geschäftsführung entscheidet über etwaige arbeitsrechtliche, organisatorische oder sonstige Maßnahmen unter Beachtung der gesetzlichen Beteiligungsrechte.

7.7 Phase 7 – Nachverfolgung

7.7.1 Die Umsetzung empfohlener Maßnahmen wird durch die Beschwerdestelle nachverfolgt.

7.7.2 Die Beschwerdestelle weist darauf hin, dass mögliche Ansprüche nach § 15 AGG gesetzlichen Ausschlussfristen unterliegen können. Die Prüfung oder Wahrung solcher Ansprüche ist jedoch nicht Gegenstand des Beschwerdeverfahrens.

7.7.3 Das Verfahren ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Dokumentation erfolgt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und wird vertraulich und getrennt von Personalakten aufbewahrt.

8 Abgrenzung zu anderen internen Stellen und Meldesystemen

8.1 Die AGG-Beschwerdestelle ist zuständig für die formelle Prüfung von Beschwerden wegen Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

8.2 Der Betriebsrat nimmt seine gesetzlichen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte unabhängig hiervon wahr.

8.3 Die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten erfüllen beratende und strukturelle Aufgaben zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität; sie sind keine Ermittlungs- oder Entscheidungsstellen im Sinne des § 13 AGG.

8.4 Meldungen über sonstige Rechtsverstöße oder Missstände, insbesondere im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), fallen grundsätzlich nicht in den Zuständigkeitsbereich der AGG-Beschwerdestelle und sind über das jeweils eingerichtete Hinweisgebersystem einzureichen.

8.5 Sofern eine eingehende Beschwerde sowohl Aspekte einer Benachteiligung im Sinne des AGG als auch Hinweise auf sonstige Rechtsverstöße enthält, erfolgt eine sachgerechte Abgrenzung. Mit Einwilligung der betroffenen Person kann eine Weiterleitung an die jeweils zuständige Stelle erfolgen.

Die parallele Durchführung getrennter Verfahren bleibt möglich, sofern dies zur rechtmäßigen und effektiven Bearbeitung erforderlich ist.

9 Dokumentation

9.1 Die AGG-Beschwerdestelle führt für jedes Beschwerdeverfahren eine eigene, vertrauliche Vorgangsakte. Die Dokumentation umfasst mindestens:

- das Datum des Eingangs der Beschwerde,
- die beteiligten Personen,
- die betroffenen Diskriminierungsmerkmale gemäß § 1 AGG,
- eine sachliche Schilderung der beschwerdeführenden Person,
- die im Verfahren durchgeführten Schritte (z. B. Anhörungen, Stellungnahmen),
- die rechtliche Bewertung,
- das Ergebnis des Verfahrens,

- sowie etwaige Empfehlungen an die Geschäftsführung.

9.2 Die Dokumentation erfolgt anhand des als Anlage 3 beigefügten Dokumentationsbogens „Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“. Dieser ist Bestandteil dieser Verfahrensanweisung.

10 Vertraulichkeit und Datenschutz im Beschwerdeverfahren

10.1 Die AGG-Beschwerdestelle ist zur strikten Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Alle im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens bekannt gewordenen Informationen werden ausschließlich von den zuständigen Mitgliedern der Beschwerdestelle verarbeitet.

10.2 Ein Zugriff auf die Verfahrensakten ist ausschließlich den Mitgliedern der Beschwerdestelle vorbehalten. Eine Weitergabe von Informationen erfolgt nur, soweit dies zur sachgerechten Bearbeitung der Beschwerde erforderlich ist oder eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

10.3 Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Beschwerdeverfahrens erfolgt unter Beachtung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. c und lit. f DSGVO in Verbindung mit den Verpflichtungen des Arbeitgebers aus §§ 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Soweit im Rahmen des Verfahrens besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet werden, erfolgt dies auf Grundlage von Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO.

10.4 Betroffene Personen werden nur in dem Umfang informiert, der zur Wahrung ihrer Rechte und zur Sachverhaltsaufklärung erforderlich ist. Die beschwerdegegnerische Person hat Anspruch auf rechtliches Gehör, jedoch keinen uneingeschränkten Informationsanspruch.

10.5 Die Verfahrensakten werden getrennt von Personalakten geführt und für einen Zeitraum von fünf Jahren nach Abschluss des Verfahrens aufbewahrt, sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungs- oder Löschpflichten entgegenstehen. Eine längere Aufbewahrung ist zulässig, soweit sie zur Wahrung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist.

10.6 Anfragen zu datenschutzrechtlichen Belangen werden in Abstimmung mit der oder dem Datenschutzbeauftragten des FVB beantwortet.

11 Berichtspflichten

11.1 Die AGG-Beschwerdestelle erstellt mindestens einmal jährlich einen anonymisierten Bericht für die Geschäftsführung der Gemeinsamen Verwaltung des FVB.

11.2 Der Bericht erfolgt in schriftlicher Form und enthält aggregierte Angaben über:

- die Anzahl und Art der im Vorjahr eingegangenen Beschwerden,
- die betroffenen Diskriminierungsmerkmale gemäß § 1 AGG,
- die Verfahrensausgänge und etwaige Empfehlungen,
- strukturelle oder wiederkehrende Problemlagen,
- sowie Beobachtungen aus Beratungen, Rückmeldungen oder informellen Anfragen, sofern sie einen Bezug zum AGG aufweisen.

Zur Unterstützung einer einheitlichen und datenschutzkonformen Berichterstattung kann die AGG-Beschwerdestelle den in Anlage 4 beigefügten Musterbericht verwenden.

11.3 Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf identifizierbare Personen zulassen und erfolgt unter strikter Wahrung des Datenschutzes.

11.4 Die Geschäftsführung wertet den Bericht aus und prüft auf dieser Grundlage mögliche strukturelle, personelle oder organisatorische Maßnahmen zur Prävention von Benachteiligung. Der Bericht kann zudem zur Weiterentwicklung interner Schulungen, Dienstvereinbarungen oder Gleichstellungskonzepte herangezogen werden.

11.5 Bei Bedarf kann der Bericht im Rahmen der organisationsinternen Berichtssysteme oder auf Veranlassung der Geschäftsführung weiteren internen Gremien zur Information und Beratung zur Verfügung gestellt werden.

12 Eskalationsregelung und Sonderfälle

12.1 Richtet sich eine Beschwerde gegen ein Mitglied der Geschäftsführung, erfolgt die Unterrichtung des jeweils anderen vertretungsberechtigten Organs des FVB. Sofern die Beschwerde die gesamte Geschäftsführung betrifft oder eine unabhängige Bewertung erforderlich erscheint, wird eine externe sachkundige Stelle mit der Prüfung beauftragt.

12.2 Sind beide Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle befangen oder aus sonstigen Gründen an der Durchführung des Verfahrens gehindert, bestellt die Geschäftsführung eine sachkundige, unabhängige Ersatzperson.

12.3 Die Grundsätze der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit sind hierbei zu wahren.

12.4 Ergibt sich aus einem Beschwerdeverfahren der Hinweis auf strukturelle oder wiederkehrende Benachteiligungsmuster, informiert die Beschwerdestelle die Geschäftsführung gesondert.

12.5 In diesen Fällen können zusätzlich strukturelle Maßnahmen, externe Beratung oder organisatorische Anpassungen geprüft werden.

13 Schlussbestimmungen

13.1 Die Inanspruchnahme der AGG-Beschwerdestelle steht der Wahrnehmung anderer gesetzlicher Rechte nicht entgegen. Beschäftigte können sich unabhängig hiervon auch an andere innerbetriebliche Stellen (z. B. Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) oder an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen wenden. Dies gilt insbesondere auch für eine Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

13.2 Diese Verfahrensanweisung tritt mit Genehmigung der Geschäftsführung in Kraft. Sie ist allen Mitarbeitenden der Gemeinsamen Verwaltung des FVB in geeigneter Weise – insbesondere durch Veröffentlichung im Intranet und durch internen Aushang – bekannt zu machen und dauerhaft zugänglich zu halten.

13.3 Die AGG-Beschwerdestelle berichtet regelmäßig über ihre Erfahrungen und kann der Geschäftsführung Vorschläge zur Weiterentwicklung der Verfahrensstandards und zur Prävention von Benachteiligungen unterbreiten.

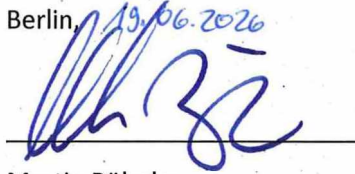
13.4 Eine Überprüfung dieser Verfahrensanweisung erfolgt mindestens alle zwei Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Anpassungsvorschläge können von der AGG-Beschwerdestelle, der Geschäftsführung oder anderen relevanten Stellen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung) eingebracht werden.

13.5 Änderungen dieser Verfahrensanweisung bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.

14 Inkrafttreten

Diese Verfahrensanweisung tritt mit Unterzeichnung durch die Geschäftsführung in Kraft. Die Verfahrensanweisung wird spätestens nach 5 Jahren auf Aktualität überprüft. Änderungen bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.

Berlin, 19.06.2026



Martin Böhnke
Geschäftsführer



Prof. Dr. Dorothea Fiedler
Vorstandssprecherin



Anlage 1 - Prüfschema zur rechtlichen Bewertung einer Beschwerde nach dem AGG

I. Anwendungsbereich

- Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)
 - Liegt ein Beschäftigungsverhältnis oder ein bewerbungsbezogener Kontext vor?
- Sachlicher Anwendungsbereich
 - Betrifft der Vorfall eine der in § 2 AGG genannten Bereiche (insbesondere Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Beendigung)?

II. Geschütztes Merkmal (§ 1 AGG)

- Liegt eine Benachteiligung wegen eines der folgenden Merkmale nahe?
 - Rasse* oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung (einschließlich chronischer Erkrankungen), Alter, sexuelle Identität
- Mehrfachdiskriminierung prüfen.

*Veraltete Formulierung entsprechend des Originalgesetztextes.

III. Benachteiligung (§ 3 AGG)

- Liegt vor:
 - unmittelbare Benachteiligung?
 - mittelbare Benachteiligung?
 - Belästigung?
 - sexuelle Belästigung?
 - Anweisung zur Benachteiligung?

IV. Kausalität

- Besteht ein Zusammenhang zwischen geschütztem Merkmal und Nachteil?
- Indizien prüfen (§ 22 AGG).

V. Rechtfertigung (§§ 8–10 AGG)

- Liegt eine gesetzlich zulässige Ungleichbehandlung vor?
 - wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung?
 - legitimes Ziel?
 - angemessene Mittel?

Anlage 2 - AGG-Beschwerdeverfahren – Ablaufübersicht

1. Eingang der Beschwerde

- formlos (schriftlich, mündlich, elektronisch)
- Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Arbeitstagen

2. Vorprüfung

- Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)?
- Merkmal nach § 1 AGG betroffen?
- Sachlicher Anwendungsbereich eröffnet?
- Wenn nicht AGG-relevant:
Abschluss oder Weiterleitung (mit Einwilligung)

3. Sachverhaltsermittlung

- Anhörung beschwerdeführende Person
- Stellungnahme beschwerdegegenerische Person
- Dokumentensichtung
- ggf. Zeugenbefragung
- ggf. beratende Einbindung interner Stellen

4. Rechtliche Bewertung

- Liegt eine Benachteiligung (§ 3 AGG) vor?
- Mehrfachdiskriminierung?
- Indizwirkung (§ 22 AGG)?
- Rechtfertigungsgründe (§§ 8–10 AGG)?

Empfehlung

- Dokumentierte Empfehlung an Geschäftsführung
- ggf. vorläufige Schutzmaßnahmen

6. Entscheidung

- Entscheidung durch Geschäftsführung
- Beteiligung gesetzlicher Gremien

7. Nachverfolgung

- Umsetzung kontrollieren
- Dokumentation abschließen
- Hinweis auf gesetzliche Fristen (§ 15 AGG)

Anlage 3 – Muster – Dokumentation einer AGG-Beschwerde

Diese Vorlage dient der vollständigen Dokumentation eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG im Forschungsverbund Berlin e. V. Sie bildet die einzelnen Schritte des Beschwerdeverfahrens gemäß der Verfahrensanweisung der AGG-Beschwerdestelle ab.

Teil 1 – Erstaufnahme der Beschwerde

In diesem Abschnitt werden die grundlegenden Angaben zur Beschwerde, zur beschwerdeführenden Person sowie zum geschilderten Vorfall dokumentiert. Die Erstaufnahme dient der strukturierten Erfassung des Sachverhalts und bildet die Grundlage für die weitere Prüfung durch die AGG-Beschwerdestelle.

1 Vorgangsdaten

Feld	Eintrag
Vorgangsnummer	
Datum des Eingangs der Beschwerde	
Eingangskanal	<i>(persönlich / E-Mail / Telefon / schriftlich / über Dritte)</i>
Bearbeitende Person der AGG-Beschwerdestelle	
Status des Verfahrens	<i>(offen / in Prüfung / abgeschlossen)</i>

2 Angaben zur beschwerdeführenden Person

Feld	Eintrag
Name	
Organisationseinheit / Institut	
Funktion	<i>(z. B. Beschäftigter, Gastwissenschaftlerin, Bewerber*in etc.)</i>
Kontakt	
Hinzuziehung einer Vertrauensperson (BR, GBA, Diversitätsbeauftragte)	<i>Ja/Nein</i>

Hinweis: Die Angabe personenbezogener Daten erfolgt freiwillig.

3 Angaben zum Vorfall

Feld	Eintrag
------	---------

Datum des Vorfalls	
Ort des Vorfalls	
Datum der Kenntnis des Vorfalls	
Kurzdarstellung des Vorfalls	

Teil 2 – Vorprüfung der Beschwerde

In der Vorprüfung wird festgestellt, ob die Beschwerde in den Zuständigkeitsbereich der AGG-Beschwerdestelle fällt und ob ein möglicher Bezug zu einem Diskriminierungstatbestand nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestehen kann. Auf Grundlage dieser Einschätzung wird entschieden, ob ein Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG eingeleitet oder die Angelegenheit an eine andere zuständige Stelle weitergeleitet wird.

4 Zuständigkeit der Beschwerdestelle

Fällt die Beschwerde in den Zuständigkeitsbereich der AGG-Beschwerdestelle?	
<i>ja / nein / weitere Klärung erforderlich</i>	
Begründung:	

5 Erste Einschätzung des AGG-Bezugs

Lässt der geschilderte Sachverhalt einen möglichen Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG erkennen?	
<i>ja / nein / unklar</i>	
Begründung:	

6 Entscheidung über das weitere Verfahren

Lässt der geschilderte Sachverhalt einen möglichen Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG erkennen?	
☐ Einleitung eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG ☐ Weiterleitung an eine andere zuständige Stelle ☐ kein weiteres Verfahren	
Begründung:	

Teil 3 – Sachverhalt und Beteiligte

In diesem Abschnitt werden der zugrunde liegende Sachverhalt sowie die beteiligten Personen dokumentiert. Ziel ist eine möglichst vollständige und nachvollziehbare Darstellung des Vorfalls, einschließlich vorhandener Beweismittel und relevanter Kontextinformationen.

7 Beschwerdegegenstand

Beschreibung des Sachverhalts
<i>Was ist passiert?</i>
<i>Wann und wo hat der Vorfall stattgefunden?</i>
<i>Wer war beteiligt?</i>
<i>Gibt es Zeugen oder Belege?</i>

8 Beschwerdegegnerische Person

Name	Funktion	Organisationseinheit

9 Mögliche Zeugen

Name	Funktion	Organisationseinheit

10 Vorliegende Beweismittel

Beweismittel
<i>Schriftverkehr, Chatverläufe, Dokumente, sonstige Unterlagen</i>

11 Bereits unternommene Schritte

Bereits unternommene Schritte
<i>Wurde der/die Vorgesetzte informiert?</i>
<i>Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, etc.)?</i>

12 Erwartung der beschwerdeführenden Person

Welche Erwartungen sind mit der Beschwerde verbunden?

(z. B. Klärung des Sachverhalts, Gespräch mit der beteiligten Person, Unterbindung eines bestimmten Verhaltens, organisatorische Maßnahmen oder sonstige Unterstützung)

Hinweis: Die Angabe dient der Dokumentation und unterstützt die Beschwerdestelle bei der Verfahrensgestaltung. Sie begründet jedoch keinen Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme oder Entscheidung.

Teil 4 – Rechtliche Einordnung nach dem AGG

Dieser Abschnitt dient der rechtlichen Einordnung des geschilderten Sachverhalts im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Dabei wird insbesondere geprüft, ob der persönliche und sachliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet ist und ob ein geschütztes Merkmal sowie eine Form der Benachteiligung im Sinne der §§ 1–3 AGG betroffen sein könnten.

13 Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)

Die beschwerdeführende Person gehört zu folgender Personengruppe:

Beschäftigte*r des Forschungsverbunds Berlin e. V.	Ja/Nein
Bewerber*in um ein Beschäftigungsverhältnis	Ja/Nein
ehemalige*r Beschäftigte*r	Ja/Nein
arbeitnehmerähnliche Person / Praktikant*in	Ja/Nein
sonstige Person mit Bezug zum Beschäftigungsverhältnis	Ja/Nein

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

14 Sachlicher Anwendungsbereich (§ 2 AGG)

In welchem Bereich des Beschäftigungsverhältnisses soll die behauptete Benachteiligung erfolgt sein?

Zugang zum Beschäftigungsverhältnis (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG)	Ja/Nein
Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG)	Ja/Nein
beruflicher Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG)	Ja/Nein
Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG)	Ja/Nein
Zugang zu Berufsberatung oder Weiterbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG)	Ja/Nein
Mitgliedschaft in Beschäftigtenorganisationen (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG)	Ja/Nein

15 Geschütztes Merkmal (§ 1 AGG)

Auf welches geschützte Merkmal im Sinne des § 1 AGG wird die behauptete Benachteiligung gestützt?	
ethnische Herkunft / „Rasse“	Ja/Nein
Geschlecht	Ja/Nein
Religion oder Weltanschauung	Ja/Nein
Behinderung	Ja/Nein
Alter	Ja/Nein
sexuelle Identität	Ja/Nein

16 Form der Benachteiligung (§ 3 AGG)

Welche Form der Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG wird in der Beschwerde geltend gemacht bzw. kommt nach erster Einschätzung der Beschwerdestelle in Betracht?	
unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)	Ja/Nein
mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG)	Ja/Nein
Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)	Ja/Nein
sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)	Ja/Nein
Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG)	Ja/Nein

Teil 5 – Ermittlungs- und Verfahrensdokumentation

In diesem Abschnitt werden die Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung sowie der Ablauf des Beschwerdeverfahrens dokumentiert. Dazu gehören insbesondere Gespräche mit den Beteiligten, die Anhörung der beschwerdegegnerischen Person sowie die Auswertung von Aussagen und Unterlagen.

17 Vorläufige Bewertung der Beschwerdestelle

Wie bewertet die Beschwerdestelle die Beschwerde nach erster Prüfung des Sachverhalts?	
Plausibilität der Beschwerde	Ja/Nein
mögliche AGG-Relevanz	Ja/Nein
weiterer Ermittlungsbedarf	Ja/Nein

18 Maßnahmen der Sachverhaltsaufklärung

Welche Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhalts wurden durch die Beschwerdestelle durchgeführt?		
Datum	Maßnahme	Ergebnis

	Gespräch mit beschwerdeführender Person	
	Anhörung der beschwerdegegnerischen Person	
	Befragung von Zeugen	
	Prüfung von Unterlagen	
	sonstige Ermittlungsmaßnahmen	

Hinweis: Anhörungen, Befragungen und Gespräche können zu Protokollierungszwecken durch beide Mitglieder der Beschwerdestelle gemeinsam durchgeführt werden.

19 Stellungnahme der beschwerdegegnerischen Person

Wurde der beschwerdegegnerischen Person rechtliches Gehör gewährt und wie lautet ihre Stellungnahme?

Datum der Anhörung - Stellungnahme

Hinweis: Anhörungen, Befragungen und Gespräche können zu Protokollierungszwecken durch beide Mitglieder der Beschwerdestelle gemeinsam durchgeführt werden.

20 Weitere Stellungnahmen

Wurden weitere Stellungnahmen eingeholt?

Person / Stelle	Inhalt
Zeugen	
Führungskräfte	
Betriebsrat	
Sonstige Stellen	

Hinweis: Anhörungen, Befragungen und Gespräche können zu Protokollierungszwecken durch beide Mitglieder der Beschwerdestelle gemeinsam durchgeführt werden.

Teil 6 – Maßnahmen, Ergebnis und Abschluss des Verfahrens

Dieser Abschnitt dokumentiert das Ergebnis der Prüfung durch die AGG-Beschwerdestelle sowie etwaige Empfehlungen zu Maßnahmen. Darüber hinaus wird festgehalten, wann und in welcher Form die Beteiligten über das Ergebnis informiert wurden und wann das Beschwerdeverfahren abgeschlossen wurde.

21 Bewertung des Sachverhalts

Zu welchem Ergebnis kommt die Beschwerdestelle nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung?

AGG-Verstoß festgestellt	ja / nein / nicht eindeutig
Begründung:	

22 Empfehlung der Beschwerdestelle

Welche Maßnahmen empfiehlt oder veranlasst die Beschwerdestelle?	
<i>klärendes Gespräch</i> <i>organisatorische Maßnahmen</i> <i>arbeitsrechtliche Maßnahmen</i> <i>Sensibilisierungs- oder Schulungsmaßnahmen</i> <i>sonstige Maßnahmen</i> <i>keine Maßnahmen erforderlich</i>	
Begründung:	

23 Weiterleitung / Umsetzung der Maßnahmen

Wurden das Ergebnis der Prüfung und etwaige Maßnahmen an die zuständige Stelle zur Umsetzung übermittelt?	
zuständige Stelle (z. B. Führungskraft, Personalabteilung, Geschäftsführung, ggf. Institutsleitung)	<i>Datum / Form der Mitteilung</i>
Rückmeldung zur Umsetzung der Maßnahmen	<i>Maßnahme umgesetzt</i> <i>Maßnahme teilweise umgesetzt</i> <i>Maßnahme nicht umgesetzt</i> <i>Rückmeldung steht noch aus</i>
Begründung bei Nichtumsetzung der Maßnahmen	<i>Begründung</i>

24 Mitteilung des Ergebnisses

Wurden das Ergebnis der Prüfung und etwaige Maßnahmen an die zuständige Stelle zur Umsetzung übermittelt?	
Mitteilung an die beschwerdeführende Person	<i>Datum / Form der Mitteilung</i>
Mitteilung an die beschwerdegegnerische Person	<i>Datum / Form der Mitteilung</i>

25 Abschluss des Verfahrens

Wurden das Ergebnis der Prüfung und etwaige Maßnahmen an die zuständige Stelle zur Umsetzung übermittelt?	
Abschlussdatum	Datum
Bearbeitende Person der Beschwerdestelle	
Akte vollständig dokumentiert	

Anlage 4 – Muster - Jahresbericht der AGG Beschwerdestelle

Jahresbericht der AGG-Beschwerdestelle

Forschungsverbund Berlin e. V. – Gemeinsame Verwaltung
Berichtszeitraum: _____

1 Überblick

Kennzahl	Anzahl
Eingegangene Beschwerden	
Davon AGG-relevant	
Davon nicht AGG-relevant	
Informelle Beratungen ohne formelle Beschwerde	
Laufende Verfahren zum Jahresende	

Kurzkomentar (optional):

2 Betroffene Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

Merkmal	Anzahl
Geschlecht	
Herkunft / ethnische Herkunft	
Religion / Weltanschauung	
Behinderung / chronische Erkrankung	
Alter	
Sexuelle Identität	
Mehrfachdiskriminierung	

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

3 Verfahrensausgänge

Ergebnis	Anzahl
Keine AGG-Benachteiligung festgestellt	
AGG-relevanter Sachverhalt festgestellt	
Sachverhalt nicht aufklärbar	
Verfahren anderweitig erledigt	
Weiterleitung an andere Stelle (Personalvertretung, Gleichstellung, Diversitätsbeauftragte)	

4 Art der empfohlenen Maßnahmen

Maßnahme	Anzahl
Klärungsgespräch / Moderation	
organisatorische Anpassung	
Sensibilisierung / Schulung	
arbeitsrechtliche Maßnahmen	
sonstige Maßnahmen	

5 Umsetzung empfohlener Maßnahmen

Maßnahme	Anzahl
Empfohlene Maßnahme umgesetzt	
Empfohlene Maßnahme nicht umgesetzt	
Keine Rückmeldung erhalten	

6 Strukturelle Beobachtungen

Kurze qualitative Einschätzung der Beschwerdestelle:

- Gibt es wiederkehrende Themen?
- Bestimmte Arbeitsbereiche betroffen?
- Kommunikationsprobleme?
- Bedarf an Schulungen?

7 Präventions- und Verbesserungsbedarf

Empfehlungen der Beschwerdestelle an die Geschäftsführung:

- mögliche Schulungsbedarfe

- *Anpassung interner Leitlinien*
- *Informationsmaßnahmen*
- *strukturelle Verbesserungen*

8 Datenschutz

Der Bericht enthält ausschließlich aggregierte und anonymisierte Angaben.
Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Verfahren sind nicht möglich.

