

Zusammenfassung des Verdachtsprüfungsberichts

**im Auftrag der Akkon Hochschule für Humanwissen-
schaften gGmbH und des Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.**

Dr. Michael Winkelmüller

Sabine Wildfeuer

Franziska von Hasselbach

Dr. Anja Geller

Eva-Maria Bihler

Kontakt: TeamAkkon@redeker.de

Bonn/Berlin, im November 2024

Berlin Leipziger Platz 3 · 10117 Berlin · berlin@redeker.de

Bonn Willy-Brandt-Allee 11 · 53113 Bonn · bonn@redeker.de

Brüssel 172, Av. de Cortenberg · 1000 Brüssel · bruessel@redeker.de

Leipzig Stentzlers Hof · Petersstraße 39-41 · 04107 Leipzig · leipzig@redeker.de

London 4 More London Riverside · London, SE1 2AU · london@redeker.de

München Maffeistraße 4 · 80333 München · muenchen@redeker.de

www.redeker.de

Von einem vormaligen an der Akkon Hochschule Beschäftigten und in Presseveröffentlichungen ist der Vorwurf erhoben worden, an der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften in Berlin seien sowohl der genannte ehemals Beschäftigte als auch Studierende mit Migrationshintergrund diskriminiert worden. Die Trägergesellschaft der Akkon Hochschule, die Akkon Hochschule für Humanwissenschaften gGmbH, und deren alleiniger Gesellschafter, der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V., hat unsere Rechtsanwaltskanzlei daraufhin mit einer unabhängigen Evaluation beauftragt.

Die Ergebnisse der Prüfung sind nachfolgend zusammengefasst.

I. Auftragsgegenstand

Auftragsgegenstand ist die Evaluation der an der Akkon Hochschule bestehenden Antidiskriminierungs-Maßnahmen und die Prüfung eines Anfangsverdachts von Compliance-Verstößen, konkret von Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft durch Organe oder Mitarbeiter der Akkon. Im Rahmen unserer Prüfung haben wir untersucht, inwieweit die Akkon Hochschule gesetzlich zur Einrichtung von bestimmten Antidiskriminierungs-Maßnahmen und -Strukturen verpflichtet ist und ob die an der Hochschule bereits bestehenden Maßnahmen diesen gesetzlichen Anforderungen genügen.

Daneben haben wir untersucht, ob hinsichtlich der Diskriminierungsvorwürfe hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften bestehen, die die Einleitung einer weiterführenden internen Untersuchung rechtfertigen und erforderlich machen. Die Prüfung erfolgte auf Grundlage des vorläufigen Sachverhalts, der sich nach Auswertung der von uns im Rahmen der Untersuchung angeforderten und von der Akkon Hochschule zur Verfügung gestellten Unterlagen und öffentlich einsehbaren Informationen ergeben hat.

II. Evaluation bestehender Antidiskriminierungs-Maßnahmen

Bei der Akkon Hochschule handelt es sich um eine private, staatlich anerkannte Hochschule. Die Anforderungen des Berliner Hochschulgesetzes, die die Implementierung von Antidiskriminierungs-Maßnahmen bezüglich der ethnischen Herkunft an staatlichen

Hochschulen betreffen, sind für die Akkon Hochschule nicht einschlägig. Als Arbeitgeberin unterliegt die Akkon den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes („AGG“). Ziel der Regelungen des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Im Rahmen dessen verpflichtet § 12 AGG den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der genannten Merkmale zu treffen. Hierdurch wird der Arbeitgeber nicht nur zu einer Reaktion im Falle konkreter Diskriminierungsfälle verpflichtet (vgl. § 12 Abs. 3, 4 AGG). Die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Maßnahmen müssen auch vorbeugende Maßnahmen umfassen (§ 12 Abs. 1 S. 2 AGG).

Um Diskriminierungen im Hochschulkontext vorzubeugen bzw. zu beseitigen, hat die Akkon Hochschule verschiedene Maßnahmen ergriffen. Sie bekennt sich ausweislich ihrer Grundordnung „zu den Werten der Weltoffenheit und Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter und möglichen Behinderungen“. Zur Beseitigung von Nachteilen und Herstellung von Chancengleichheit hat die Hochschule u.a. einen Gleichstellungsbeauftragten benannt, dessen Besetzung und Aufgaben in der Ordnung für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung festgehalten sind. Daneben hat sie eine Beratungsstelle für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung (GDA-Beratungsstelle) eingerichtet, über die sich Betroffene an den Gleichstellungsbeauftragten wenden können. Diese Einrichtungen werden durch Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Leitfäden und Seminaren ergänzt.

Die gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Einrichtung von Antidiskriminierungsmaßnahmen sind an der Akkon Hochschule erfüllt. Unabhängig davon haben wir im Rahmen der Evaluation der bestehenden Strukturen Weiterentwicklungspotenziale identifiziert und Empfehlungen ausgesprochen, um das Risiko von Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft zukünftig noch weitergehend als bislang herabzusetzen. Diese Empfehlungen betreffen zum einen die Position des Gleichstellungsbeauftragten und die konkrete Ausgestaltung der GDA-Beratungsstelle und zum anderen den Ausbau von Schulungskonzepten zur Information und Sensibilisierung der Beschäftigten. Die Empfehlung zur verstärkten Durchführung von Schulungen geht auch auf die Regelung nach § 12 Abs. 2 S. 2 AGG zugunsten des Arbeitgebers zurück, nach der seine Pflicht zur Ergreifung der erforderlichen Schutzmaßnahmen als erfüllt gilt, wenn er seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult hat.

Neben der Durchführung von regelmäßigen, verpflichtenden Schulungen ist die Erarbeitung eines umfassenden Konzepts einschließlich Informationsunterlagen zu empfehlen.

III. Verdachtsprüfung konkreter Diskriminierungsvorwürfe

Gegenstand unserer Beauftragung war neben der Evaluation der bestehenden Antidiskriminierungs-Strukturen an der Akkon Hochschule auch die Prüfung der konkret erhobenen Diskriminierungsvorwürfe.

1. Rechtsgrundlagen und Vorgehensweise

Die Geschäftsführung der Akkon Hochschule für Humanwissenschaften gGmbH unterliegt der gesellschaftsrechtlichen Legalitätspflicht (vgl. § 43 GmbHG), die sie insbesondere dazu verpflichtet, sich selbst rechtstreu zu verhalten und Hinweisen auf Rechtsverstöße im Unternehmen nachzugehen, beispielsweise durch Durchführung einer internen Untersuchung.

Eine solche Sachverhaltsaufklärung mit den Mitteln einer internen Untersuchung (Interviews, E-Scan von Dokumenten und Dateien etc.) ist jedoch eingriffsintensiv und darf nicht schon bei jedem vagen Hinweis erfolgen. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und insbesondere des Datenschutzrechts ist eine solche interne Untersuchung nur zulässig, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Rechtsverstoß gegeben sind (sog. Anfangsverdacht entsprechend des § 152 Abs. 2 StPO). Konkrete, auf Tatsachen beruhende Anhaltspunkte müssen den Verdacht begründen, dass durch Beschäftigte des Unternehmens ein Rechtsverstoß begangen wurde. Vage Anhaltspunkte, Ahnungen oder Mutmaßungen genügen nicht. Diese Prüfung des Sachverhalts auf einen Anfangsverdachts ist der Durchführung einer internen Untersuchung vorgeschaltet. Ergibt sich auf dieser Ebene kein Anfangsverdacht für Rechtsverstöße durch Beschäftigte des Unternehmens, endet die Prüfung. Die Durchführung einer internen Untersuchung wäre in diesem Fall unzulässig.

2. Ergebnisse der Verdachtsprüfung

Für die Zwecke der Verdachtsprüfung haben wir die von uns angeforderten und von der Akkon zur Verfügung gestellten Unterlagen und öffentlich einsehbaren Informationen umfassend ausgewertet. Den sich daraus ergebenden Sachverhalt haben wir hinsichtlich

eines Anfangsverdachts von Rechtsverstößen untersucht und dabei den oben beschriebenen Maßstab unserer Prüfung zugrunde gelegt. Die von dem ehemals Beschäftigten der Akkon Hochschule und in Presseveröffentlichungen erhobenen Vorwürfe beziehen sich auf Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft des ehemals Beschäftigten und von Studierenden mit Migrationshintergrund. Insofern kommt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und § 19 Abs. 2 AGG in Betracht. Hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass Organe oder Beschäftigte der Akkon den genannten ehemals Beschäftigten oder Studierende mit Migrationshintergrund wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt haben, haben sich bei unserer Prüfung jedoch nicht gezeigt.

- a) Kein Anfangsverdacht hinsichtlich Diskriminierung eines ehemals Beschäftigten der Hochschule

§ 7 Abs. 1 AGG verbietet die Benachteiligung von Beschäftigten u.a. aus Gründen der ethnischen Herkunft. Nach § 3 Abs. 1 AGG ist eine unmittelbare Benachteiligung gegeben, wenn eine Person z.B. wegen ihrer ethnischen Herkunft eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte, dass der ehemals Beschäftigte eine solche „Schlechterbehandlung“ erfahren hat und dass eine andere Person in einer vergleichbaren Position eine günstigere Behandlung erfahren hat oder erfahren würde, liegen nicht vor. Es fehlt insbesondere an hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkten dafür, dass er eine bestimmte Behandlung *wegen* seiner ethnischen Herkunft oder seines Einsatzes für Studierende mit Migrationshintergrund erfahren hat. Zur Darlegung seiner Vorwürfe führt der ehemals Beschäftigte bestimmte Entscheidungen, insbesondere die arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Akkon Hochschule an. Unabhängig von der Rechtmäßigkeit der einzelnen Maßnahmen – deren Prüfung nicht Gegenstand der Evaluation ist – ergeben sich aus den Sachverhalten keine Anhaltspunkte, dass die Verantwortlichen der Akkon bestimmte Entscheidungen wegen der ethnischen Herkunft des ehemals Beschäftigten getroffen haben. Der Vortrag, dass der ehemals Beschäftigte einen Migrationshintergrund aufweist, genügt allein zur Begründung einer kausalen Verknüpfung nicht. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Akkon eine vergleichbare Person ohne Migrationshintergrund im Falle gleicher „Verfehlungen“ anders bzw. günstiger behandelt hätte oder behandeln würde. Derartige Anhaltspunkte wären aber für einen Anfangsverdacht, der weitere Untersuchungsmaßnahmen rechtfertigt, notwendig gewesen.

b) Kein Anfangsverdacht hinsichtlich Diskriminierung von Studierenden

Der zweite Vorwurf betrifft die Benachteiligung von Studierenden mit Migrationshintergrund, insbesondere durch Mitarbeiter des Prüfungsamtes. Auch insofern haben sich bei der Prüfung keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft ergeben. § 19 Abs. 2 AGG erklärt Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft auch im Rahmen von zivilrechtlichen Schuldverhältnissen für unzulässig. Somit gilt auch im Rahmen der privatrechtlichen Verträge, die die Akkon mit ihren Studierenden schließt, ein Benachteiligungsverbot. Die Diskriminierungsvorwürfe beziehen sich insbesondere darauf, dass Prüfungsleistungen von Studierenden mit Migrationshintergrund schlechter bewertet oder deren Echtheit angezweifelt worden seien. Tatsächliche Anhaltspunkte für eine solche Schlechterbehandlung ergeben sich jedoch aus den vorliegenden Informationen nicht. Der von dem genannten ehemals Beschäftigten erhobene Vorwurf gegenüber dem Mitarbeiter des Prüfungsamtes ist bereits im September 2023 in einem Schlichtungsgespräch unter Beteiligung des Gleichstellungsbeauftragten der Akkon Hochschule diskutiert und zur Klärung gebracht worden. Aus den vorliegenden Informationen ergibt sich eine Unzufriedenheit Studierender mit den Abläufen im Prüfungsamt. Auch hier genügt aber die Tatsache allein, dass Studierende einen Migrationshintergrund aufweisen, nicht für die Annahme, dass die Entscheidungen des Prüfungsamtes auf die ethnische Herkunft der Studierenden zurückzuführen seien. Es fehlt an tatsächlichen Anhaltspunkten dafür, dass Studierende ohne Migrationshintergrund in einer vergleichbaren Position günstiger behandelt werden oder behandelt würden. Konkrete Beschwerden von Studierenden liegen zudem nicht vor. Auch hier fehlt es also an einer Tatsachenbasis, die die Einleitung einer förmlichen internen Untersuchung gerechtfertigt hätte.
