



**Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle
nach § 13 des
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Vorschläge für die Ausgestaltung

5. Auflage – Stand September 2024

Erarbeitet durch:

Vera Egenberger

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

Greifswalder Straße 4

10405 Berlin

Telefon: 030 688 366 18

E-Mail: vera.egenberger@bug-ev.org

**Alle in diesem Konzept enthaltenen Informationen sind
Eigentum des
Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V.**

**Die Nutzung und Vervielfältigung zu kommerziellen,
Beratungs- oder Schulungszwecken ganz oder in Teilen
dieses Konzeptes sind in jeglicher Form nur mit
ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des BUG e.V.
gestattet.**

Bei Fragen und Anmerkungen kontaktieren Sie uns gerne!

Gliederung

1. Einführung.....	7
2. Rahmenbedingungen.....	8
2.1 Kurze Einführung der europarechtlichen Anforderungen	8
2.2 Kurze Einführung in das AGG	8
2.3 Rechtliche Grundlagen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle	8
2.4 AGG-Kommentare zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle	10
2.5 Studien zum Thema	14
2.6 Beschwerdestellen durch das Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz, Schwerbehindertenvertretungsgesetz und an Hochschulen.....	14
2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	15
2.6.2 Beschwerdestellen nach den Personalvertretungsgesetzen Bund/Länder	18
2.6.3 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte*r.....	19
2.6.4 Schwerbehindertenvertretung.....	22
2.6.5 Diversity-Beauftragte an Hochschulen	23
2.6.6 Interne Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz	24
3. Sachstand zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen.....	24
3.1 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in der Verwaltung.....	25
3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben	25
4. Zielsetzung des Konzeptes	26
5. Grundlegende Standards für die innerbetriebliche Beschwerdestelle	27
5.1 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung	27
5.2 Informationen über die innerbetriebliche Beschwerdestelle	28
5.3 Zugang zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle.....	29
5.3.1 Barrierefreiheit und Ausstattung.....	29
5.3.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft	30
5.4 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen	30
5.5 Doppelmandatierung	31
5.6 Rolle der Führungskräfte	32
5.7 Befangenheit von Verantwortlichen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle.....	32
5.8 Datenschutz	32

5.9 Notwendige Kompetenzen	32
5.9.1 Kenntnisse des AGG.....	32
5.9.2 Beratungskompetenz.....	33
5.9.3 Mediationskompetenz	33
5.9.4 Diskriminierungssensibilität	33
6. Konzeptionelle Vorschläge	34
6.1 Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld	34
6.2 Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	34
6.3 Zielgruppe der Beschwerdestelle.....	36
6.3.1 Beschäftigte.....	36
6.3.2 Dritte	36
6.4 Befugnisse	36
6.4.1 Befugnisse in einer Verfahrensordnung festhalten	36
6.4.2 Beschwerde annehmen.....	37
6.4.3 Beschwerde analysieren.....	37
6.4.4 Beratung zu rechtlichen Optionen der Betroffenen	38
6.4.5 Anonymität, Vertraulichkeit und Aufbau von Vertrauen	39
6.4.6 Akteneinsicht	40
6.4.7 Beteiligte des Vorfalles und Zeug*innen befragen.....	41
6.4.8 Lösungen für den Sachverhalt vorschlagen	42
6.4.9 Vorschlagsrecht für Maßnahmen oder Sanktionen.....	42
6.4.10 Ausführung der Maßnahmen oder Sanktion	43
6.4.11 Umsetzung der Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursacher*in.....	43
6.4.12 Kontrolle der Umsetzung.....	43
6.4.13 Evaluation	44
6.4.14 Jährlicher Bericht an die Geschäftsleitung	44
6.4.15 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen	44
6.5 Interaktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	45
6.6 Struktur	45
6.6.1 AGG-Beauftragte*r.....	45
6.6.2 AGG-Beschwerde-Kommission	47
6.6.3 Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb)	48

6.7 Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	50
6.7.1 Informationen zur Stelle und zum Beschwerdeverfahren.....	51
6.7.2 Sachverhaltsdarstellung	51
6.7.3 Entgegennahme der Beschwerde	51
6.7.4 Prüfung des Sachverhaltes	52
6.7.5 Bewertung des Sachverhaltes	53
6.7.6 Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung	53
6.7.7 Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu sanktionieren	53
6.7.8 Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien	54
6.7.9 Schlichtung	54
6.7.10 Abmahnung.....	55
6.7.11 Umsetzung/Versetzung	55
6.7.12 Kündigung.....	55
6.7.13 Disziplinarverfahren bei Beamt*innen	56
6.7.14 Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursachenden.....	56
6.7.15 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen	56
6.7.16 Monitoring	57
6.7.17 Dokumentation, Evaluation und Berichterstattung.....	57
6.8 Ablauf der Beschwerde	57
6.8.1 Beratung zur Beschwerdeablauf	58
6.8.2 Erstgespräch.....	59
6.8.3 Beschwerde entgegennehmen	59
6.8.4 Sachverhaltsermittlung	59
6.8.5 Sachverhaltsbewertung	59
6.8.6 Identifizierung der Maßnahmen.....	60
6.8.7 Mitteilung der Ergebnisprüfung und Lösungsvorschlag unterbreiten	60
6.8.8 Durchführung der Maßnahme oder Sanktion	60
6.8.9 Kontrolle/Monitoring der Umsetzung.....	60
6.8.10 Follow up Kontakt zur betroffenen Person	61
6.9 Zuständigkeit	61
6.9.1 Eine oder mehrere Stellen in Betrieb oder Verwaltung	61
6.9.2 Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle	61

6.9.3 Formen von Diskriminierung.....	62
6.9.4 Reaktives und/oder proaktives Mandat.....	62
6.9.5 Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber*innen	62
6.9.6 Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle	62
6.9.7 Ausgleich für Verantwortliche in der Beschwerdestelle.....	62
6.9.8 Maßregelungsverbot	63
6.9.9 Diskriminierungskategorien.....	63
6.9.10 Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten.....	63
6.9.11 Parallele Beschwerdeverfahren.....	64
6.10. Grafische Übersicht.....	65
7. Wort des Dankes	66
Anhang A: Literaturhinweise	67
Anhang B: Ausgewählte Rechtsprechungserläuterung zu § 13 AGG.....	70
Anhang C: Checkliste zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle.....	73
Anhang D: Auszüge aus dem Handlungsleitfaden für die Beschwerde-bearbeitung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG.....	76
Anhang E: Landesrechtliche Grundlagen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	79

1. Einführung

Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde Arbeitgeber*innen sowohl im privatwirtschaftlichen Bereich wie auch in der Verwaltung durch die §§ 12 und 13 AGG auferlegt, eine zuständige Stelle für die Bearbeitung von Beschwerden aufgrund von Diskriminierung zu bestimmen und bekannt zu machen. Während dieser Verpflichtung in der Verwaltung häufig nachgekommen wurde, sind innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Unternehmen seltener zu finden, was sich jedoch langsam zu ändern scheint.¹ Eine direkte Sanktionierung für den Fall, dass keine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet wird, sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht vor.

Das **Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG)** verfolgt das Ziel, Diskriminierung im Anwendungsbereich des AGG so weit wie möglich zurückzudrängen. Hierzu sollen die Potenziale des AGG in seiner gegenwärtigen Fassung voll ausgeschöpft und, wo Engführungen des AGG einen umfänglichen Diskriminierungsschutz nur bedingt ermöglichen, Ergänzungen und wenn notwendig Änderungen zum AGG anvisiert werden.

Auch wenn die Anforderung, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten, seit Verabschiedung des AGG besteht, wurden zu dieser, insbesondere zur Umsetzung in der Praxis, nur äußerst bedingt Analyse und Forschung betrieben. Nur eine überschaubare Anzahl von Veröffentlichungen liegt zu diesem Thema vor, die in Anhang A in der Literaturliste eingesehen werden können.

Im Herbst 2018 hatte das BUG die Zusage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhalten, die Erstellung der 1. Auflage des Konzeptes finanziell zu unterstützen. Im Frühjahr 2020 führte das BUG dann mit seinen eigenen Kapazitäten eine Überarbeitung und Ergänzung des Konzeptes durch. Rückmeldungen auf das Konzept machten deutlich, dass dieses an einigen Stellen weiterentwickelt werden musste, um voll umfänglich praxistauglich zu sein. Seitdem wurde das Konzept mehrmals überarbeitet, aktualisiert und überarbeitet. Als Ergänzungen des vorliegenden Konzeptes wurden im Rahmen dessen insbesondere eine Checkliste für die Vorbereitung und Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle (siehe Anhang C) erarbeitet. Außerdem wurde ein umfassender Handlungsleitfaden erstellt, der den Beschwerdeablauf beschreibt und strukturiert. Er beinhaltet detaillierte Hinweise zur Gesprächsführung mit der*dem Beschwerdeführer*in, den Zeug*innen und dem*der Beschwerdegegner*in und bietet einen Rahmen für die Dokumentierung der Beschwerde an. Diesen Handlungsleitfaden finden Sie in Auszügen gleichermaßen im Anhang. Sollten Sie den vollständigen Handlungsleitfaden erhalten wollen, nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf. Wir können diesen gegen eine Schutzgebühr weitergeben.

¹ Da bislang in diesem Bereich keine empirische Forschung vorliegt, lässt sich eine Aussage hier nur andeuten und nicht quantifizieren.

2. Rahmenbedingungen

2.1 Kurze Einführung der europarechtlichen Anforderungen

Neben der sogenannten Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und der Beschäftigungsrichtlinie 2000/78/EG bilden auch die Richtlinien 2004/113/EG (die zwar nicht im Arbeitsrecht gilt) und 2006/54/EG zur Gleichstellung von Frau und Mann die europarechtliche Grundlage für das AGG. Diese Richtlinien definieren Mindestanforderungen an die nationale Umsetzung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes. Die Einhaltung der Mindestanforderungen wird durch die Europäische Kommission geprüft. Die Form der Maßnahmen und ggf. ein höheres Niveau an Diskriminierungsschutz, liegen im Ermessen der jeweiligen Mitgliedsstaaten. Deutschland hat sich bei der Implementierung dieser Richtlinien 2006 dazu entschlossen in Abschnitt 2 des AGG (Bereich Beschäftigung) unter den §§ 12 und 13 die Einrichtung einer sogenannten innerbetrieblichen Beschwerdestelle einzuführen, die durch die europäischen Richtlinien nicht dezidiert vorgegeben wird.

2.2 Kurze Einführung in das AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trat – mit einer dreijährigen Verspätung – im August 2006 in Kraft und sieht den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vor. Sowohl direkte Formen von Diskriminierung als auch die indirekte Form von Diskriminierung können sanktioniert werden. Belästigungen, speziell die sexuelle Belästigung und die Aufforderung zur Diskriminierung können geahndet werden. Obwohl mehrere Lebensbereiche als Anwendungsbereich des AGG aufgeführt werden, sind Sanktionen als Folge einer diskriminierenden Handlung weitestgehend nur im Bereich der Beschäftigung (Zugang zu und innerhalb der Beschäftigung) und im Bereich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen vorgesehen.

2.3 Rechtliche Grundlagen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Abschnitt 2 des AGG, der das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung regelt, erfasst den Anwendungsbereich des AGG und definiert in § 6 AGG die Begriffe der Beschäftigten und der Arbeitgeber*innen. Hier wird klargestellt, dass Bewerber*innen auf eine Stelle Beschäftigten gleichgestellt sind.

§ 7 AGG bestimmt das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung. Weiterhin gibt es vor, dass Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam sind.

§ 8 AGG wiederum definiert die Ausnahmeregelung, unter welcher eine Ungleichbehandlung vorgenommen werden darf. Und zwar, wenn ein in § 1 aufgeführter Benachteiligungsgrund für die Art der Ausübung der Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, insofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

§ 9 AGG gibt eine besondere Ausnahmeregelung für konfessionelle Verbände vor, die 2018 durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf ihre Richtlinienkonformität geprüft und bewertet wurde. Vorbehaltlich einer möglichen Prüfung durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ist der Tenor des EuGHs und BAG, dass dieser § 9 AGG enger gefasst werden muss.

§ 10 AGG normiert eine Ausnahmeregelung wegen des Alters und § 11 AGG gibt vor, dass Ausschreibungen diskriminierungsfrei zu erfolgen haben.

§ 12 AGG weist darauf hin, dass Arbeitgeber*innen die Verpflichtung zukommt, erforderliche Maßnahmen zu unternehmen, um Diskriminierung im Betrieb und in der Verwaltung zu bearbeiten und vorzubeugen. Es soll in angemessener Weise in der Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen hingewiesen werden. Verstößen Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot müssen die Arbeitgeber*innen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung eines solchen Verhaltens treffen. Dies kann durch eine Abmahnung, Versetzung oder Kündigung geschehen. Gleichmaßen müssen Arbeitgeber*innen Maßnahmen ergreifen um ihre Beschäftigten präventiv vor Diskriminierung zu schützen.

§ 13 AGG legt die Grundlage für das Recht der Beschäftigten, sich in Fällen von Diskriminierung im Betrieb bzw. in der Verwaltung beschweren zu dürfen. Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung der betroffenen Person mitzuteilen. Die nach § 13 AGG zuständigen Stellen sind laut § 12 Abs. 5 AGG bekannt zu machen.

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Die im AGG vorgesehene innerbetriebliche Beschwerdestelle dient der Bearbeitung von Beschwerden. Eine Beschwerde im Sinne des § 13 AGG meint Diskriminierungsvorfälle aufgrund der sechs in § 1 AGG genannten Kategorien.

Weiteres regelt das AGG bezüglich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht. Eine gesetzliche Verpflichtung, eine Beschwerdestelle einzurichten, besteht nicht. Das Gesetz setzt vielmehr die Existenz voraus.² Die Arbeitgeber*innen müssen eine zuständige Stelle bestimmen. Der Begriff der zuständigen Stelle ist umfassend zu verstehen und eröffnet den

² Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 17.

Arbeitgeber*innen einen weiten Spielraum, welchen Personen die Befugnisse einer Beschwerdestelle eingeräumt werden.

Daraus folgt zugleich, dass innerbetriebliche Beschwerdestellen zwar durch das AGG eingefordert werden können, jedoch ist eine Begrenzung auf Betriebe oder Verwaltungen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten nicht normiert. Eine Sanktionierung bei Unterlassung ist nicht vorgesehen. Strukturelle Vorgaben, Rahmenbedingungen für ein Mandat, die Ausstattung und Vorgehensweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gibt das Gesetz nicht vor. Es legt die Verantwortung für das Einrichten der Stelle jedoch unstrittig in die Hand der Arbeitgeber*innen. Das Mitsprecherecht bei der Ausgestaltung der Stelle wurde der Mitarbeitendenvertretung durch mehrere hochinstanzliche Urteile zugesprochen.

§ 15 AGG eröffnet Betroffenen von Diskriminierung das Recht, eine Entschädigung im Falle einer Diskriminierung zu fordern. Dies ist auch möglich, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle angerufen, jedoch keine für die betroffene Person zufriedenstellende Maßnahme ergriffen wurde.

Gemäß § 24 AGG gelten die Vorschriften des AGG entsprechend auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung, der unter § 24 Nr. 1 bis 3 AGG aufgeführten Personengruppen.

Die innerbetriebliche Beschwerdestelle bietet zusammenfassend die Möglichkeit, Klagen vorzubeugen und Diskriminierungsvorkommnisse in zeitlicher und räumlicher Nähe zu bearbeiten.

2.4 AGG-Kommentare zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Eine Vielzahl von Rechtskommentaren bieten Interpretationen des § 13 AGG an. Diese geben eine Orientierung, sind jedoch nicht immer einhellig in der Einschätzung und Interpretation des Gesetzes. Um einen Eindruck von der Spannbreite dieser Interpretation des § 13 AGG zu erhalten, werden im Folgenden einige Einschätzungen aus AGG-Kommentaren zusammenfassend dargestellt.

Wichtiger Ausgangspunkt ist zunächst der Beschäftigtenbegriff. Dieser umfasst nach § 6 Abs. 1 AGG Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Personen in beschäftigungsähnlichen Verhältnissen, Bewerber*innen sowie ehemalige Angestellte.³ Darunter fallen auch Praktikant*innen, Volontär*innen oder Umschüler*innen.⁴ Grundsätzlich ist im Sinne des Schutzzweckes des Arbeitsrechts ein weiter Arbeitnehmerbegriff anzunehmen. Als Arbeitgeber*innen nach § 6 Abs. 2 AGG gelten natürliche und juristische Personen, die Personen im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG beschäftigen. Auch Dritten können Beschäftigte überlassen werden. Sie unterfallen gleichermaßen dem Arbeitgeber*innenbegriff des Gesetzes.

³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 13.

⁴ *Stein*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Wendeling-Schröder/Stein, § 6 Rn. 8. und Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.11.2023, Aktenzeichen 8AZR212/22

Umstritten ist in Kommentaren jedoch, inwieweit dritte Personen, die als Verursachende von Diskriminierung gegenüber Mitarbeitenden auftreten, mit in den Verantwortungsbereich des*der Arbeitgeber*innen fallen, denn das AGG definiert diesen Begriff nicht. Dritte können nach der Literatur auch Geschäftspartner*innen und Kund*innen sein.⁵

Die Kommentare sind einhellig der Meinung, dass die Voraussetzung für die Erhebung einer Beschwerde das subjektive Gefühl eines*r Arbeitnehmer*in ist, durch den*die Arbeitgeber*in, eine*n Vorgesetzte*n, ein*e andere*r Arbeitnehmer*in oder durch Dritte diskriminiert worden zu sein. Es kommt somit zunächst auf das subjektive Empfinden einer Benachteiligung an.⁶ Dabei ist es unerheblich, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorlag. Die Situation muss lediglich von dem*der Betroffenen als solche wahrgenommen werden.⁷ Inwieweit die Beschwerde begründet ist, wird erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens geprüft.⁸ Durch die Anknüpfung an die subjektive Sicht des*der Arbeitnehmer*in beschränkt sich das Recht auf Individualbeschwerden auf diese als Betroffene.⁹ Nach Einschätzung von Adomeit/Mohr ist es nicht möglich, sich mit einer beobachteten Diskriminierung eines Dritten oder Beschwerden über die allgemeinen Zustände im Betrieb an die Stelle zu wenden.¹⁰ Darüber hinaus spielt es nach Einschätzung von Bauer/Krieger/Günther keine Rolle, ob der*die Beschwerdeführer*in tatsächlich Träger des Merkmals ist, aufgrund dessen er*sie diskriminiert wurde, oder ob diese Eigenschaft nur unterstellt wird.¹¹

Weiterhin muss die betroffene Person laut dem AGG-Kommentar von Däubler/Bertzbach im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis diskriminiert worden sein, um das Beschwerderecht ausüben zu können.¹² Diese Formulierung ist tendenziell weit zu verstehen. So wäre beispielsweise „die Zurückweisung eines Auslieferungsfahrers durch Kund*innen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, ebenso (wie) die sexuelle Belästigung durch Arbeitnehmer*innen eines dritten Betriebs in einem Einkaufszentrum oder die Nichteinladung zu einer für alle anderen Beschäftigten offenen Feier“¹³ meldefähig.

§ 13 AGG sieht vor, dass sich ein*e Arbeitnehmer*in an die zuständige Stelle wenden muss, konkretisiert diesen Begriff allerdings nicht weiter. Als zuständige Stelle kommt beispielsweise auch die Personalabteilung in Betracht.¹⁴

Bei der Ausgestaltung der Stelle lassen die Gesetzgebenden dem*den Arbeitgeber*innen viel Spielraum. Es können bereits bestehende Personalvertretungen, wie die*der Gleichstellungsbeauftragten, als zuständige Stelle festgelegt werden. Ein neues Organ muss

⁵ Siehe: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, NOMOS, 2016, S. 107ff.

⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4; *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 9.

⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4.

⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 7.

⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

¹⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

¹¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach § 13 Rn. 15.

¹² Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 11.

¹³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 11.

¹⁴ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 18.

nicht zwangsläufig geschaffen werden. Die bestehenden Strukturen müssen lediglich geeignet sein.¹⁵ Ob auch externe Stellen möglich sind, ist in der Kommentarliteratur umstritten. So wird im AGG-Kommentar von Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching¹⁶ argumentiert, dass eine externe Ansiedlung, außerhalb des Betriebes, nicht möglich ist, da gewährleistet werden muss, dass das Verfahren „ortsnah und effektiv“ verwirklicht wird.

Was den Betriebsrat angeht, hat dieser nach Meinel/Heyn/Herms weder ein Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Beschwerdestelle noch bei der personellen Besetzung.¹⁷ Lediglich an der Ausgestaltung des Verfahrens wirkt der Betriebsrat mit. Eine Möglichkeit der Mitwirkung ist die Betriebsvereinbarung.¹⁸ Eine Betriebsvereinbarung ist ein für beide Seiten bindender Vertrag zwischen Betriebsrat und dem*der Arbeitgeber*in. Diese Vereinbarung kann das Beschwerderecht nach § 13 AGG nicht inhaltlich einschränken oder ausschließen, aber gewisse Abläufe und Vorgaben für das Verfahren bestimmen.¹⁹

Im Verfahren muss die Beschwerdestelle die Beschwerde zunächst inhaltlich auf ihre Begründetheit prüfen. Dabei ist nach dem AGG-Kommentar Däubler/Bertzbach eine „zügige und gewissenhafte Aufklärung des Sachverhalts mit allen dem*der Arbeitgeber*in zur Verfügung stehenden zumutbaren Mitteln“ geboten.²⁰ Zur Aufklärung können – so Meinel/Heyn/Herms – Personen angehört und Unterlagen eingesehen werden.²¹

Wenn die Beschwerdestelle nach der Prüfung die Beschwerde für unbegründet hält, muss sie dieses Ergebnis dem*der Beschwerdeführer*in unter Angabe von Gründen mitteilen.²² Stellt die Beschwerdestelle jedoch eine Diskriminierung fest, ist der*die Arbeitgeber*in nach § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet, Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Der Beschluss der Beschwerdestelle ist für den*die Arbeitgeber*in bindend, allerdings hat er*sie einen gewissen Ermessensspielraum bei der Auswahl der Maßnahmen.²³ Unter anderem sind Umsetzung, Versetzung, Abmahnung oder Kündigung des*der Beschwerdegegner*in mögliche Schritte des*der Arbeitgeber*in.²⁴ Ziel ist es, „Benachteiligungen zu unterbinden und das Betriebsklima wiederherzustellen“.²⁵ Kosten, die dem*der Arbeitgeber*in entstehen, z. B. aufgrund von Ausfällen durch Anhörungen von Arbeitnehmer*innen während der Arbeitszeit, fallen auf den*die Arbeitgeber*in zurück.²⁶

¹⁵ Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 9.

¹⁶ Siehe: *Roloff*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, AGG § 13 Rn. 1.

¹⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn 16a, 17. Näheres hierzu siehe Kapitel 2.6.1 und Ausführungen im Anhang B.

¹⁸ Siehe *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 55.

¹⁹ Dies gilt analog auch für Dienstvereinbarungen und die Mitbestimmungen des Personalrates.

²⁰ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 30.

²¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 18.

²² Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar zum AGG, Hey/Forst, § 13 Rn. 9.

²³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 35; andere Ansicht Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn. 16.

²⁴ Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 Rn. 19.

²⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 26.

²⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 18.

Das AGG formuliert – anders als für Klagen – keine Form- oder Fristvorgaben für Beschwerden im Sinne des § 13 AGG. Wenngleich eine Frist zur Vorlage einer Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht vorgesehen ist, sollte allerdings beachtet werden, dass ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG wegen Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden muss. Die Einreichung einer Beschwerde hemmt diese Frist nicht, daher muss der*die Betroffene gegebenenfalls den Anspruch parallel zur Beschwerde geltend machen.²⁷

Die betroffene Person kann, wie in § 6 AGG ausgeführt, die Beschwerde sowohl höchstpersönlich erheben, ein Mitglied einer Arbeitnehmer*innenvertretung zur Unterstützung hinzuziehen oder, laut dem AGG-Kommentar Däubler/Bertzbach, sich durch dieses Mitglied oder eine*n Anwalt*in vertreten lassen.²⁸ Es ist ebenfalls möglich, sich anonym zu beschweren.²⁹ Die Beschwerde kann auch formlos, zum Beispiel mündlich erhoben werden.³⁰

Der*die Beschwerdeführer*in darf durch die Ausübung des Beschwerderechts keine Nachteile erfahren. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Zeug*innen, die im Beschwerdeverfahren zugunsten des*der betroffenen Person ausgesagt haben.³¹ Das sogenannte Maßregelungsverbot³² bleibt auch dann bestehen, wenn die Stelle die Beschwerde für unbegründet hält, da der*die Arbeitnehmer*in nicht für die Inanspruchnahme der eigenen Rechte bestraft werden soll.³³

Das Beschwerderecht nach § 13 AGG unterscheidet sich inhaltlich von bereits bestehenden Beschwerdeverfahren, beispielsweise nach dem Betriebsverfassungsgesetz, und steht daher daneben. So können sich nach Buschmann in Däubler/Bertzbach an den Betriebsrat nur Arbeitnehmer*innen wenden, während das Beschwerderecht nach § 13 AGG auch Nicht-Arbeitnehmer*innen (in diesem Kontext beispielsweise Bewerber*innen auf eine Stelle) zusteht.³⁴ Der Ablauf des Verfahrens kann jedoch, so erläutert Buschmann, ebenso wie für das betriebsverfassungsrechtliche Beschwerderecht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.³⁵

Das Individualklagerecht steht den betroffenen Arbeitnehmenden ebenfalls unabhängig von der innerbetrieblichen Beschwerde zu.³⁶

²⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 42.

²⁸ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 25.

²⁹ Siehe: *Legerlotz*, in: Bürgerliches Gesetzbuch: Allgemeiner Teil – EGBGB, Heidel/Hüßtege/Mansel/Noack § 13 AGG Rn. 8.

³⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 8.

³¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 37.

³² Das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verbietet es dem*der Arbeitgeber*in eine*n Arbeitnehmer*in zu benachteiligen, wenn diese*r seine*ihre Rechte ausübt.

³³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 39.

³⁴ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 45.

³⁵ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 50.

³⁶ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 56.

2.5 Studien zum Thema

Bislang wurden wenige Studien zum Thema der innerbetrieblichen Beschwerdestellen veröffentlicht.

Dies ist einmal die durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ von Doris Liebscher und Anne Kobes aus dem Jahr 2013.³⁷

Zudem erstellte die Antidiskriminierungsstelle „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) bei Arbeit und Leben in Bremen 2015 die Broschüre „Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegnetreten! Handreichung zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle“.³⁸ In 2022 wurde außerdem die Broschüre „Viele Wege führen zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle - Eine Broschüre für Bremer Betriebe und Organisationen“ veröffentlicht.³⁹

Außerdem wurde in der Studie „Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“⁴⁰ durch das Büro für Recht und Wissenschaft aus Oktober 2016 in Kapitel 4.1 ‚Rechtsschutz‘ auch § 13 AGG beleuchtet.

Diese Veröffentlichungen sind Referenzpunkte des vorliegenden Konzeptes, werden jedoch an dieser Stelle nicht dupliziert. Daher wird empfohlen, im Besonderen die Studie der ADS zur juristischen Einschätzung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle (Kapitel I und IV, Seiten 11f.) zur Kenntnis zu nehmen. Eine juristische Detailanalyse wird im vorliegenden Konzept nicht nochmals vorgenommen.

2.6 Beschwerdestellen durch das Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz, Schwerbehindertenvertretungsgesetz und an Hochschulen

Aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis trifft den*die Arbeitgeber*in eine Fürsorgepflicht über die Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmenden zu entscheiden.⁴¹

Neben der Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG haben Beschäftigte ggf. weitere Möglichkeiten, Beschwerden wegen erlebter Diskriminierung bei anderen betrieblichen Stellen einzulegen. Denn § 13 Abs. 2 AGG stellt ausdrücklich klar, dass durch das Beschwerderecht auf Grundlage des AGG weitere Rechte der Arbeitnehmer*innenvertretungen unberührt bleiben. Dem*r Arbeitnehmer*in steht es frei zu entscheiden, an welche Stelle er*sie sich wenden will. Es besteht die Option, mehrere Beschwerdeverfahren gleichzeitig zur selben

³⁷ Liebscher, Doris / Kobes, Anne: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. 2013, siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile.

³⁸ Siehe: <https://www.ada-bremen.de/beschwerdestellen/handreichungen/>.

³⁹ Siehe: <https://www.ada-bremen.de/publikationen/ADABroschuere2022.pdf?%3Ftarget=blank>.

⁴⁰ Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15.

⁴¹ Siehe: *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 84 Rn. 1.

diskriminierenden Situation bei den verschiedenen Beschwerdestellen zu bestreiten, sofern die innerbetrieblichen Gremien diese nicht bündeln.

Welche diese sind, wird im Folgenden vorgestellt.

2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

a) Der Betriebsrat

In Betrieben mit einem Betriebsrat⁴² als Interessenvertretung von Arbeitnehmenden steht dieser den Beschäftigten bereits als etablierte und bekannte Ansprechstelle mit seinen Beschwerdemechanismen zur Verfügung. Es liegt daher ggf. nahe, diesen als zuständige Stelle im Sinne des § 13 AGG zu identifizieren.

Der Betriebsrat muss als Beschwerdestelle, ebenso wie der*die Arbeitgeber*in, gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG darüber wachen, dass Benachteiligungen eines*einer Arbeitnehmer*in aufgrund der ‚Rasse‘⁴³, ethnischen Herkunft, Abstammung oder sonstigen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, des Geschlechts oder der sexuellen Identität unterbleiben.

aa) Betriebsverfassungsgesetz und Beschwerdeverfahren des Betriebsrates

Das BetrVG sieht in den §§ 84 ff. Beschwerdemöglichkeiten vor. Im Gegensatz zu den Beschwerden nach § 13 AGG, ist der Aufgabenbereich des Betriebsrates weitreichender ausgestaltet. Durch diesen bearbeitet werden unter anderem Beschwerdegegenstände betreffend den Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Arbeitsorganisation oder der Leistungsbeurteilung.

Auf Grundlage von § 84 BetrVG kann jede*r Arbeitnehmer*in, mit der Möglichkeit der Hinzuziehung eines Mitgliedes des Betriebsrates, eine Beschwerde an den*die Arbeitgeber*in richten. Nach Überprüfung ist über die Beschwerde zu entscheiden und der*die Arbeitnehmer*in zu informieren. Bei einem längeren Überprüfungszeitraum ist ein Zwischenbescheid zu erteilen.⁴⁴ Hält der*die Arbeitgeber*in die Beschwerde für berechtigt, muss er*sie dieser abhelfen.

Die Beschwerde kann auch direkt nach § 85 BetrVG an den Betriebsrat gerichtet werden. Danach hat der Betriebsrat Beschwerden von Arbeitnehmer*innen entgegen zu nehmen und zu prüfen. Hält der Betriebsrat sie für unbegründet, muss er dem*der Beschwerdeführer*in über diese Entscheidung informieren. Wird sie für begründet gehalten, tritt der Betriebsrat mit der Arbeitgeber*innenseite in Verhandlungen, um Konsequenzen, d.h. eine Abhilfe zu erwirken.

⁴² Nach § 1 BetrVG kann ein Betriebsrat bei Beschäftigung von mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmenden gewählt werden, von denen drei wählbar sein müssen, d.h. dem Betrieb länger als sechs Monate am Wahltag angehören.

⁴³ Im Deutschen wird der Begriff ‚Rasse‘ zwar im Grundgesetz, in der Richtlinie 2000/43 und im AGG verwendet, sein Gebrauch ist jedoch unangebracht, denn es impliziert die falsche Annahme von unterschiedlichen menschlichen Rassen. Aus diesem Grund wird im Folgenden ‚Rasse‘ in Anführungszeichen gesetzt.

⁴⁴ Siehe: *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 84 Rn. 7.

Erachtet wiederum der*die Arbeitgeber*in die Beschwerde für unbegründet, so muss dies gegenüber dem Betriebsrat und dem*der Arbeitnehmer*in begründet werden.

Wird zwischen den beiden Parteien keine Einigung über die Berechtigung der Beschwerde erzielt oder der Beschwerde wird nicht abgeholfen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, deren Entscheidung nach § 85 Abs. 2 BetrVG bindend ist, soweit die Angelegenheit keinen Rechtsanspruch des*der Arbeitnehmer*in betrifft. In diesem Fall entscheidet das Arbeitsgericht über den Rechtsanspruch.

Nach § 86 BetrVG können ergänzende Vereinbarungen bezüglich der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens durch Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.

bb) Urteile bezüglich der Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle im Zusammenhang mit dem Betriebsrat

Wie bereits erwähnt, kommt dem*der Arbeitgeber*in für die Auswahl der Stelle und deren Ausgestaltung, aufgrund der vagen und konturlosen gesetzlichen Normierung des AGG an dieser Stelle, ein weiter Spielraum zu, etwa welchen Personen die Aufgabe übertragen wird oder welche Befugnisse im Beschwerdeverfahren eingeräumt werden.

Die Rechtsprechung musste sich in diesem Zusammenhang bereits mit dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrates, insbesondere in Fragestellungen der Ordnung des Betriebes nach § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG, auseinandersetzen.

So ergab eine Abfrage bei Juris Anfang August 2021, 41 Urteile, die direkt oder indirekt mit § 13 AGG in Bezug stehen. Dies sind Klagen seit Inkrafttreten des AGG 2006 und beziehen sich weitestgehend auf die gerichtliche Klärung, inwieweit der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte beim Aufbau und der Umsetzung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle geltend machen kann.

Gerichtlich festgestellt wurde, dass der Betriebsrat grundsätzlich nicht mitzubestimmen hat, ob und wo der*die Arbeitgeber*in eine Beschwerdestelle errichtet.⁴⁵ Ebenso wenig besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der personellen Besetzung der Beschwerdestelle.⁴⁶ Eine gesetzliche Grundlage für die Errichtung ist in §§ 13 Abs. 1, 12 Abs. 5 AGG normiert. Ein Mitbestimmungsrecht für den Ort und die Personalie folgt weder aus dem AGG noch aus § 87 Abs. 1 BetrVG. Es handelt sich insoweit nicht um eine Frage der Betriebsordnung oder des Verhaltens der Arbeitnehmenden im Betrieb, sondern um eine mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidung des*der Arbeitgeber*in.⁴⁷ Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist jedoch bei der Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens insoweit zu berücksichtigen, als dass hierbei Fragen der betrieblichen Ordnung im Sinne des § 87 Abs. 1

⁴⁵ LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17.04.2008 – Az. 9 TaBV 9/08- Siehe Anhang B.

⁴⁶ LAG Nürnberg, Beschluss vom 19.02.2008 – Az. 6 TABV 80/07- Siehe Anhang B.

⁴⁷ BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – Az. 1 ABR 42/08-Siehe Anhang B; Siehe: Roloff, in Beck'sche Onlinekommentar Arbeitsrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, § 13 Rn. 1.

Nr. 1 BetrVG berührt werden.⁴⁸ Weiter umfasst dieses hierbei sogar ggf. ein entsprechendes Initiativrecht. Errichtet der*die Arbeitgeber*in eine überbetriebliche Beschwerdestelle, steht das Mitbestimmungsrecht beim Beschwerdeverfahren dem Gesamtbetriebsrat, anstatt dem örtlichen Betriebsrat zu.⁴⁹

b) Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung⁵⁰ (JAV) der Arbeitnehmer*innen unter 18 und Personen in einer Berufsausbildung unter 25 Jahren ist zuständig für die tatsächliche Gleichstellung dieser Arbeitnehmer*innen mit allen anderen Beschäftigten sowie für die Integration junger ausländischer Arbeitnehmer*innen, § 70 BetrVG. Nach § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat die JAV über die Einhaltung und Überwachung des AGG zu wachen. In diesem Zusammenhang ist sie gleichwohl verpflichtet nach Nr. 3 BetrVG Anregungen der jungen Arbeitnehmer*innen entgegen zu nehmen und zu prüfen. Obwohl der Begriff der Beschwerde nicht explizit genannt wird, fallen unter Anregungen auch Beschwerden.⁵¹ Kann die Prüfung nicht in angemessener Frist erfolgen, ist ein Zwischenbescheid zu erteilen. Wird die Beschwerde für unbegründet erachtet, erfolgt eine Beschlussfassung und Informierung des*der Betroffenen.

Ist die Beschwerde begründet, müssen die Vertreter*innen nach § 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beim Betriebsrat auf Abhilfe hinwirken. Hierüber hat dieser in einer Betriebsratssitzung unter Teilnahme der JAV zu verhandeln.⁵² Die JAV setzt den*die Betroffene in Kenntnis darüber, zu welchem Ergebnis die Behandlung im Betriebsrat geführt hat und ggf. welches Resultat die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber*in hervorgebracht haben.⁵³

Gleichwohl können die unter 18-jährigen Arbeitnehmer*innen des Betriebes neben dem individuellen Beschwerderecht nach § 84 BetrVG ebenso das in § 85 BetrVG geregelte, kollektive Beschwerdeverfahren über den Betriebsrat wählen.⁵⁴

Weder der Betriebsrat noch die JAV unterliegen einer Verschwiegenheitspflicht. Bei den persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten handelt es sich um keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse.⁵⁵ Nur diese begründen nach § 70 Abs. 1 BetrVG eine Geheimhaltungspflicht.

⁴⁸ BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – Az. 1 ABR 42/08; LAG Hamburg, Beschluss vom 17.04.2007 – Az. 3 TaBV 6/07- Siehe Anhang B.

⁴⁹ Siehe: <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/agg-beschwerdestelle-und-mitbestimmung-des-betriebsrats-311857>.

⁵⁰ Nach § 60 BetrVG wählbar in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmer*innen.

⁵¹ Siehe: *Annuß*, in Betriebsverfassungsgesetz, Richardi, § 70, Rn. 14.

⁵² Siehe: *Koch*, in: Arbeitsrechts-Handbuch, Schaub, § 227, Rn. 10.

⁵³ Siehe: Beck-Online Großkommentar, Mauer, § 70 BetrVG, Rn. 3.

⁵⁴ Siehe: *Annuß*, in Betriebsverfassungsgesetz, Richardi, § 70, Rn. 14.

⁵⁵ Siehe: *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 79 Rn. 6.

2.6.2 Beschwerdestellen nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder

a) Personalrat

i. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Die Gesetzgebenden sehen die Personalvertretung⁵⁶ nach § 67 BPersVG in der Pflicht, die Arbeitnehmer*innen vor Benachteiligungen aufgrund ihrer „Rasse“, ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität zu schützen. § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG gibt der Personalvertretung die Aufgabe, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Hält sie die Beschwerde für begründet, muss sie mit der Dienststellenleitung über die Beseitigung des Grundes verhandeln und auf eine Abhilfe hinwirken. Anderenfalls ist der*die Beschwerdeführer*in über das Ergebnis der Unbegründetheitsprüfung zu informieren. Entsprechendes gilt, wenn es der Personalvertretung nicht gelingt auf eine Abhilfe seitens der Dienststellenleitung hinzuwirken.⁵⁷ Ein entsprechendes Beschwerdeverfahren wie in §§ 84, 85 BetrVG ist im BPersVG nicht vorgesehen.

Nach § 10 Abs. 1 BPersVG gilt für alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben eine Schweigepflicht. Sie besteht gegenüber jeder Person und erfasst insbesondere auch die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Beschäftigten.⁵⁸ Im Interesse der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretung entfällt die Schweigepflicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Personalvertretung, der JVA, Ersatzmitgliedern im Rahmen des Vertretungsfalls, Mitgliedern des Gesamtpersonalrates und der bei der übergeordneten Behörde gebildeten Stufenvertretung, wenn diese im Rahmen eines konkreten Beteiligungsverfahrens angerufen oder beteiligt werden.⁵⁹ Das umfasst jedoch nicht Angelegenheiten von Beschäftigten, die sich vertraulich an die Personalvertretung gewandt haben. Diese unterliegen der Schweigepflicht gegenüber der Dienststellenleitung.⁶⁰

ii. Länderpersonalvertretungsgesetze

Die Rechtsgrundlage der Personalvertretungen der Länder sind Ländergesetze, so dass sich die Ausgestaltung in gewissen Punkten zwischen den Ländern unterscheiden kann. Zur Veranschaulichung werden hier die Landespersonalvertretungsgesetze von Bayern (BayPVG), Berlin (PersVG Berlin) und Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) kurz eingeführt. Nach den Landespersonalvertretungsgesetzen gehört es zu den Aufgaben des Personalrates darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer „Rasse“ oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer

⁵⁶ Nach § 12 BPersVG werden Personalräte in Dienststellen gebildet, die mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind.

⁵⁷ Siehe: *Gräfl*, in Personalvertretungsrecht, § 68, Rn. 28.

⁵⁸ Siehe: *Treber*, in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht § 10, Rn. 15.

⁵⁹ Siehe: *Koch*, in: Arbeitsrechts-Handbuch, Schaub, § 266, Rn. 23.

⁶⁰ Siehe: *Treber*, in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht § 10, Rn. 16.

Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.⁶¹ Der Personalrat trägt die Verantwortung, dass das AGG als geltendes Gesetz Beachtung findet. Er hat Beschwerden und Anregungen der Arbeitnehmer*in entgegenzunehmen und, soweit diese begründet sind, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf Abhilfe hinzuwirken.⁶²

Dabei haben die Landespersonalvertretungen eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit über die ihr im Rahmen ihrer Arbeit bekannt gewordenen Angelegenheiten.⁶³ Ausnahmen von der Schweigepflicht bestehen auch hier vor dem Hintergrund der Sicherung der Arbeitsfähigkeit, beispielsweise gegenüber den übrigen Mitgliedern ihrer Vertretung.⁶⁴

b) Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Rechte und Pflichten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Verwaltungen und öffentlichen Institutionen regeln das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie die Länderpersonalvertretungsgesetze.

Diese nennen in den Aufgaben der JAV explizit die Annahme von Anregungen und Beschwerden, insbesondere bezüglich ihrer Belange als jugendliche weibliche Beschäftigte⁶⁵ und in Fragen der Berufsbildung von jungen Arbeitnehmer*innen.⁶⁶ Die JAV soll dann im Falle der Berechtigung beim Personalrat auf Erledigung hinwirken.⁶⁷ Über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen ist der*die Betroffene zu informieren.⁶⁸

2.6.3 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte*r

Ausschließlich die Verwaltung ist gesetzlich verpflichtet, Stellen von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten. Privatwirtschaftlich agierende Betriebe können dies auf freiwilliger Basis tun. Faktisch gibt es in Betrieben Gleichstellungsbeauftragte recht selten.

In der Verwaltung sind diese dafür zuständig, die Gleichstellung von Frauen und Männern institutionell zu gewährleisten. Sie stehen zumeist für eine individuelle Beratung zur Verfügung, sind aber nicht primär für diesen Zweck aufgebaut worden. Sie sind damit betraut, Formen von sexueller Belästigung zu bearbeiten und möglichst vorzubeugen. Andere Ausprägungen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, wie beispielsweise das Fehlen geschlechtsneutraler Toiletten, fallen nicht in ihren Aufgabenbereich.

⁶¹ Siehe beispielsweise: § 62 LPVG NRW.

⁶² Siehe beispielsweise: § 64 LPVG NRW.

⁶³ Art. 10 Abs. 1 S. 1 BayPVG, 11 S. 1 PersVG Berlin, § 9 Abs. 1 LPVG NRW.

⁶⁴ Art. 10 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 BayPVG, 11 S. 2 PersVG Berlin, § 9 Abs. 2 LPVG NRW.

⁶⁵ § 65 Abs. 1 Nr. 3 PersVG Berlin.

⁶⁶ § 65 Abs. 1 Nr. 3 PersVG Berlin; § 61 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NRW; Art. 57 Abs. 1 Nr. 4 BayPVG.

⁶⁷ § 61 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NRW; § 61 BPersVG, Art. 57 Abs. 1 Nr. 4 BayPVG.

⁶⁸ § 65 Abs. 1 Nr. 3 PersVG Berlin; § 61 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NRW; Art. 57 Abs. 1 Nr. 4 BayPVG.

a) Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das BGleiG gilt für Verwaltungen und öffentliche Institutionen auf Bundesebene. Für dessen Umsetzung wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt.⁶⁹ Das aktive wie passive Wahlrecht steht dabei nur den weiblichen Beschäftigten zu.

Die Gleichstellungsbeauftragte agiert nicht nur gemäß § 1 BGleiG in Fällen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, sondern ist mit dem Inkrafttreten des AGG gem. § 25 Abs. 1 BGleiG verpflichtet⁷⁰, auch die Umsetzung des AGG zu fördern und zu überwachen, soweit es um den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung geht.⁷¹

Ein umfassenderer Zuständigkeitsbereich kommt ihr im Hinblick auf behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Frauen zu. Dieser Personenkreis wird durch § 1 Abs. 3 BGleiG i.V.m. § 2 BGG in den Geltungsbereich des BGleiG einbezogen. In diesen Fällen ist ein Doppelmandat gesetzlich vorgegeben.

Ein Beschwerderecht ist im Gegensatz zu den bereits dargestellten Beschwerdestellen gesetzlich nicht explizit vorgesehen. § 25 Abs. 2 Nr. 3 BGleiG ermöglicht den einzelnen Beschäftigten eine Beratung und Unterstützung, insbesondere im Fall von Schutz vor Benachteiligung. Hierzu gewährt § 32 Abs. 1 BGleiG der Gleichstellungsbeauftragten das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen nicht den Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten des Personal- oder Betriebsverfassungsrechts.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt nach § 31 BGleiG einer umfassenden Verschwiegenheitspflicht, im Besonderen bei der Bearbeitung von in ihr Mandat fallenden Vorkommnissen.

In der dienstlichen Praxis übernehmen Gleichstellungsbeauftragte häufig auch die Funktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle. Da die Mandate und rechtlichen Grundlagen der beiden Aufgaben nicht identisch sind, empfiehlt es sich die beiden Rollen in der Außenwirkung so weit wie möglich kenntlich zu machen und in der Beschwerdebearbeitung die Mandate und Möglichkeiten deutlich zu vermitteln. Dies kann mitunter Konfliktlagen verursachen, stellt aber gleichzeitig auch eine Möglichkeit dar die beiden Mandate wo nötig auszuschöpfen.

b) Landesgleichstellungsgesetze

Für eine Darstellung der Beschwerdestellen der*des Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen auf Landesebene werden exemplarisch die Regelungen der Ländergleichstellungsgesetze von Bayern (BayGlG), Berlin (LGG Berlin) und

⁶⁹ Nach § 19 BGleiG muss eine Gleichstellungsbeauftragte bei einer Dienststellengröße von mehr als 100 Beschäftigten gewählt werden oder es handelt sich bei geringerer Beschäftigtenanzahl um eine oberste Bundesbehörde.

⁷⁰ Landesgleichstellungsgesetze weisen mitunter vergleichbare Regelungen auf.

⁷¹ Eine Übersicht über die landesrechtlichen Grundlagen der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich Anhang E.

NRW (LGG NRW) aufgezeigt, so dass sich hier ebenfalls gewisse Unterschiede in der Ausgestaltung des Amtes zwischen den Ländern ergeben können.

Nach § 15 Abs. 1 LGG NRW muss in jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin bestimmt werden. Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Deren Aufgabengebiete normiert § 17 LGG NRW. Darin sind auch die Beratung und Unterstützung einzelner Arbeitnehmer*innen in Angelegenheiten der Gleichstellung enthalten. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte auch zur Mitwirkung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen verpflichtet, die die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Die Person bringt in der Regel Expertise zu Gleichstellung mit. Daher ist es naheliegend - sofern eine Beschwerdekommision eingerichtet wird (siehe Kapitel 6.6.2) – die*den Gleichstellungsbeauftragten mit in die Beschwerdekommision zu benennen. Wird sie*er als (Teil der) innerbetrieblichen Beschwerdestelle aktiv, übt sie*er die Funktion nach dem AGG aus.

Über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, deren vertrauliche Angelegenheiten und an die Stelle vorgetragene Vorkommnisse gelten nach § 16 Abs. 5 LGG NRW eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

In Berlin muss es nach § 16 Abs. 1 LGG Berlin in jeder Dienststelle eine Frauenvertreterin geben.⁷² Diese wird, ebenso wie ihre Stellvertreterin, von allen weiblichen Beschäftigten gewählt. Die Frauenbeauftragte ist nach § 17 Abs. 7 LGG Berlin dafür verantwortlich, Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegenzunehmen, die Betroffenen zu beraten und bei Einverständnis, die Beschwerde an die Dienststelle weiterzugeben. Nach § 17 Abs. 5 LGG Berlin gilt grundsätzlich eine Verschwiegenheitspflicht über sämtliche Angelegenheiten. Mit Einwilligung des*der Betroffenen kann diese Verpflichtung gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung und der Gesamtfrauenvertreterin aufgehoben werden. Gem. § 16 Abs. 4 LGG Berlin genießt sie den Kündigungsschutz der Personalratsmitglieder und kann somit gem. § 15 Abs. 2 KSchG nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Die bayerischen Verwaltungen und öffentlichen Stellen sind nach Art. 15 Abs. 1 BayGLG erst bei einer Größe von mehr als 100 Arbeitnehmer*innen zur Ernennung eines*r Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Ist dieser Schwellenwert nicht erreicht, reicht ein*e „Ansprechpartner*in“ aus. Ein zentraler Unterschied zu den vorangestellten Länderregelungen ist, dass kein Geschlecht vorgegeben wird. Auch ein Mann kann dieses Amt ausüben. Das BayGLG sieht in Art. 17 Abs. 3 gleichermaßen eine Beratung und Unterstützung der Beschäftigten durch die*den Gleichstellungsbeauftragte*n in Einzelfällen vor, über die Stillschweigen nach Art. 18 Abs. 4 BayGLG zu wahren ist.

⁷² Nach § 16 Abs. 2 LGG Berlin ist in den Hochschulen die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin.

Im Saarländischen Landesgleichstellungsgesetz findet sich darüber hinaus die Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Fällen von Beschwerden aufgrund sexueller Belästigung zwingend am Beschwerdeverfahren zu beteiligen ist. Sie ist neben der Aufgabe der Entgegennahme solcher Beschwerden, mit Einverständnis der belästigten Person ebenso zur Weiterleitung der Beschwerde berechtigt (§ 20 Abs. 2 LGG Saarland).

2.6.4 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Belange und die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen⁷³ in einem Betrieb. Die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden ist nicht ihre originäre Aufgabe. Zudem können Diskriminierungen aufgrund anderer Diskriminierungskriterien von der Schwerbehindertenvertretung nicht übernommen werden.

In einem Betrieb oder einer Dienststelle, in dem wenigstens fünf schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, werden gemäß § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX eine Vertrauensperson sowie mindestens ein*e Stellvertreter*in gewählt. Für die Errichtung der Schwerbehindertenvertretung in kleinen Betrieben sieht § 177 Abs. 1 S. 4 SGB IX die Möglichkeit vor, mehrere Betriebe eines*einer Arbeitgeber*in bei räumlicher Nähe zusammenzufassen. Im Falle der gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX, ist eine Schwerbehindertenvertretung ab einer Betriebsgröße von 100 Arbeitnehmer*innen zu wählen. Wahlberechtigt sind nur schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 %.

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehören nach § 178 SGB IX die Annahme und die Behandlung von Beschwerden. Darunter fallen insbesondere Beschwerden über die Barrierefreiheit in der Arbeitsstätte, d.h. bestehende bauliche – sowie Kommunikationsbarrieren, die die Gesundheit schwerbehinderter Menschen beeinträchtigen oder die Arbeitsorganisation erschweren. Als Beschwerdegrund normiert § 164 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich eine Benachteiligung durch den*die Arbeitgeber*in wegen einer Behinderung.

Wenn die Schwerbehindertenvertretung die Beschwerde für unbegründet hält, muss diese Entscheidung gegenüber der betroffenen Person begründet werden. Ist die Beschwerde berechtigt, muss mit dem*der Arbeitgeber*in eine angemessene Maßnahme ergriffen werden, um den Beschwerdegrund im Betrieb zu beseitigen. Zwar ist der*die Arbeitgeber*in zur Zusammenarbeit verpflichtet, eine detaillierte Klärung, wie diese vorgenommen werden muss, ist in § 182 Abs. 1 SGB IX jedoch nicht konkretisiert. Während des Beschwerdeverfahrens ist der*die Betroffene über den Stand der Angelegenheiten und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren. Verzögern sich die Verhandlungsbemühungen kann eine entsprechende Zwischenmitteilung erfolgen.⁷⁴

⁷³ Dies sind Personen mit einem Grad von Behinderung ab 50%.

⁷⁴ Siehe: *Pahlen*, in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, § 178 Rn. 7.

Im Gegensatz zum Verfahren beim Betriebs- oder Personalrat muss der*die Arbeitgeber*in der Schwerbehindertenvertretung nicht eigeninitiativ alle nötigen Akten vorlegen.⁷⁵ Der schwerbehinderte Mensch kann für die Einsicht in seine Personalakte oder ihn betreffende Daten jedoch die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 3 SGB IX hinzuziehen. Über den Inhalt der Daten hat sie Stillschweigen zu wahren, soweit sie der*die Betroffene nicht von dieser Verpflichtung entbindet. Eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht liegt nicht vor.

2.6.5 Diversity-Beauftragte an Hochschulen

Die Hochschulen sind indirekt durch gesetzliche Vorgaben über Gleichstellung und Integration (durch AGG, Art. 3 GG, SGB IX Teilhabe, Landeshochschulgesetze) zu Vielfalt angehalten, eine direkte Vorschrift gibt es nicht. Einige Landeshochschulgesetze verpflichten jedoch die Universitäten direkt oder indirekt zur Gestaltung von Vielfalt, was zwar eine angrenzende Komponente der Diskriminierungsfreiheit darstellt, jedoch andere Schwerpunkte verfolgt.

So gibt beispielsweise das Landeshochschulgesetz NRW (HG NRW) in § 3 Abs. 4 vor, dass die Hochschulen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männer fördern, auf die Beseitigung von Nachteilen für Frauen hinwirken sollen und der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen müssen.

Das Landeshochschulgesetz Hamburg (HG HH) führt in § 3 Abs. 4 aus, dass die Hochschulen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium, beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicherstellen sollen. Sie sollen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hinwirken. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management).

Das Hochschulgesetz Thüringen (HG TH) hat sich in § 5 Abs. 8 zur Aufgabe gemacht, darauf hinzuwirken, dass an der Hochschule Benachteiligungen, insbesondere aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung verhindert oder beseitigt werden sollen. § 7 HG TH sieht eine*n Diversitätsbeauftragte*n mit Teilnahmerechten an Senatssitzungen, im Hochschulrat, in der Hochschulversammlung etc. vor. Er*sie setzt sich in Abstimmung mit der*dem Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der*dem Inklusionsbeauftragten bei Planung und Organisation für die Mitglieder der Hochschule ein, berät sie und verfolgt die Beseitigung bestehender Nachteile und Interessen.

Es ist festzustellen, dass Hochschulen zunehmend Diversity-Konzepte, wie dies beispielsweise bei der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen⁷⁶ und der Johann Wolfgang

⁷⁵ Vgl. Unterrichtungspflicht für den Betriebsrat in § 80 Abs. 2 BetrVG; für den Personalrat in § 68 Abs. 2 BPersVG, wobei zur Personalakteneinsicht die Zustimmung des*der Beschäftigten erforderlich ist.

⁷⁶ https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx.

Goethe-Universität Frankfurt⁷⁷ der Fall ist, jedoch nur bedingt ein Beschwerdeverfahren vorsehen.

Das Hessische Kultusministerium hat 2018 in Zusammenarbeit mit den hessischen Hochschulen einen Mustererlass für eine Beschwerderichtlinie erstellt.⁷⁸ Auf dessen Basis haben sämtliche Hochschulen in Hessen nach jetzigem Stand unter Berücksichtigung eigener hochschulspezifischer Gegebenheiten Regelungen zur Umsetzung eines Beschwerdeverfahrens getroffen. Diese decken jedoch nur bedingt den Beschwerdemechanismus der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ab.

2.6.6 Interne Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Seit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) im Juli 2023 sind Beschäftigungsgebende dazu verpflichtet, eine Stelle für interne Meldungen einzurichten und zu betreiben, an die sich Beschäftigte wenden können („interne Meldestelle“, § 12 HinSchG). Verstöße gegen die Benachteiligungsverbote des AGG fallen generell *nicht* unter die Zuständigkeit der internen Meldestelle nach dem HinSchG. Sie ist insoweit in ihrer Funktion der Beschwerdebearbeitung von der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu trennen. Eine Ausnahme bildet die Meldung von Handlungen, die die Schwelle der Strafbarkeit überschreiten (§ 2 Abs. 1 HinSchG), z.B. Beleidigung gem. § 185 StGB oder sexuelle Belästigung gem. § 184i StGB. Solche Straftaten können auch eine Benachteiligung nach dem AGG darstellen und gleichzeitig auch bei der internen Meldestelle gemeldet werden. Die interne Meldestelle ist auch zuständig für Meldungen von Ordnungswidrigkeiten („Bußgeldtatbestände“), sofern die Bußgeldtatbestände dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG).

3. Sachstand zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen

Das folgende Kapitel versucht eine Einschätzung des Sachstandes vorzunehmen, die jedoch nicht auf empirischen Erhebungen beruht. Eine umfassende wissenschaftliche Aufarbeitung des Sachstandes zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen kann im Rahmen dieses Konzeptes nicht geleistet werden und wurde bislang mit Stand Sommer 2024 auch durch andere Stellen nicht vorgenommen. Dennoch erscheint es mehr als sinnvoll, in der Zukunft eine solche umfassende Analyse vorzunehmen (mit einem besonderen Fokus auf privatwirtschaftliche Betriebe), da in diesem Bereich bislang kein systematisiertes und fundiertes Wissen vorliegt, inwieweit die in § 13 AGG vorgegebenen innerbetrieblichen Beschwerdestellen realisiert wurden.

In einer im Rahmen des Projektes in 2018 durchgeführten Online-Recherche nach innerbetrieblichen Beschwerdestellen in der Verwaltung und Betrieben (auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kommunen) konnte eine ansehnliche Anzahl identifiziert werden. Nicht zu allen kontaktierten Stellen in Betrieben konnte jedoch ein Kontakt hergestellt werden, da Anschreiben oder Nachrichten auf dem zur Verfügung stehenden Anrufbeantworter nicht

⁷⁷ <https://www.uni-frankfurt.de/80757763/Antidiskriminierungsrichtlinie.pdf>.

⁷⁸ Der Mustererlass ist als Quelle nicht öffentlich zugänglich.

immer beantwortet wurden. Die Kontaktaufnahme mit innerbetrieblichen Beschwerdestellen in der Verwaltung gestaltete sich hier einfacher.

Aus den für die Erstellung der 1. Auflage des Konzeptes durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews wurde sehr deutlich, dass die bestehenden innerbetrieblichen Beschwerdestellen der beteiligten Verwaltungen eine vielfältige Ausprägung in ihrer Struktur, ihres Mandates und ihres Aufgabenfeldes aufweisen. Hinzu kommt, dass sich die Größe der jeweiligen Dienststellen auf den Aufbau und die Größe bzw. die Nutzung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle auswirkt.

Wie bereits angesprochen, bestehen in vielen Verwaltungen (und ggf. in Betrieben) bereits andere Anlaufstrukturen, deren Existenz auch gesetzlich verpflichtend ist. Der Aufbau einer weiteren Anlaufstelle (AGG-Beschwerdestelle), die nur unspezifisch ist, wird daher nur bedingt betriebs- bzw. verwaltungsintern vorangetrieben.

Die in Kapitel 6 dargestellten Vorschläge zur Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle müssen dieser bestehenden Vielfalt der Anforderungen, Potentiale und Möglichkeiten Rechnung tragen, um in der konkreten Praxis einen Nutzen erzielen zu können.

3.1 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in der Verwaltung

Im Rahmen der Rechercharbeit zur Erstellung der 1. Ausgabe des Konzeptes 2018 wurden circa 40 innerbetriebliche Beschwerdestellen bundesweit identifiziert. Hiervon waren nur drei Stellen in einem Betrieb angesiedelt. Diese waren zum Teil landeseigene Betriebe. Alle anderen Stellen waren in der Verwaltung, Hochschulen oder zivilgesellschaftlichen Strukturen aufgebaut worden. Hierdurch lässt sich – ohne eine fundierte quantitative Aussage treffen zu können – darauf schließen, dass in der Verwaltung die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle eher vorgenommen wurde. Über deren Zielhaftigkeit lässt sich jedoch aufgrund der fehlenden Evaluierung keine Aussage treffen. Zu hinterfragen ist hier auch, inwieweit die Zugänglichkeit, personelle Ausstattung und Fachkompetenz ausreichend zur Verfügung stehen.

3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben

Die Recherche nach innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Betrieben gestaltete sich 2018 schwierig. Obwohl eine überschaubare Anzahl solcher Stellen in Betrieben über eine Online-Recherche identifiziert werden konnten, war es nicht immer möglich, einen direkten Kontakt herzustellen. 2024 hat sich die Situation sichtbar verändert. Sowohl in der Verwaltung als auch in privatwirtschaftlich geführten Firmen wurden eine ansehnliche Anzahl innerbetrieblicher Beschwerdestellen in unterschiedlichsten Ausprägungen aufgebaut. Statistisch fundiert lässt sich dies jedoch weiterhin nicht unterfüttern, da keine repräsentative Erhebung hierzu durchgeführt wurde. Dies wird auch solange kaum möglich sein, wo die innerbetriebliche Beschwerdestelle nur betriebs-/dienstintern bekannt ist und somit von soziologischen Institutionen nicht oder nur unter größten Mühen kontaktiert werden können, um Erfahrungen einzuholen und entsprechend auszuwerten.

Da bislang keine quantitative bzw. qualitative Analyse durchgeführt werden konnte, soll an dieser Stelle angeregt werden, eine solche umfassende Studie an geeigneter Stelle in Auftrag zu geben, um gesichert zu verdeutlichen, inwieweit die Umsetzung der innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Betrieben und in der Verwaltung vorgenommen wird. Eine solche Studie würde wertvolle Informationen für Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte darüber generieren, ob das AGG hinlänglich umgesetzt ist oder ggf. nachgebessert werden müsste. Sie würde außerdem innerbetrieblichen Stellen im Aufbau Erfahrungswerte an die Hand geben bezüglich der Größe, Wirkweise und Ausstattung.

4. Zielsetzung des Konzeptes

Die folgenden Vorschläge zur Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach den §§ 12, 13 AGG sind als Komponenten eines Baukastensystems zu verstehen. Je nach Ansiedlung (Betrieb oder Verwaltung), Größe der Arbeitsstätte (klein, mittel, groß, multinational strukturiert), Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrates und einer diskriminierungsrelevanten Betriebsvereinbarung, sind sehr unterschiedliche Optionen der Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle möglich und nötig.

Das Konzept empfiehlt keine rigiden Vorgaben für die innerbetriebliche Beschwerdestelle, sondern möchte Möglichkeiten und Anregungen aufzeigen, die je nach innerbetrieblicher Konstellation erwogen werden sollten. Zielleitend muss hier sein, im Ergebnis Diskriminierung vorzubeugen bzw., wenn diskriminierendes Verhalten vorgekommen ist, dies zeitnah und zur Zufriedenheit der Betroffenen zu bearbeiten und zu klären.

Da § 13 AGG nur grobe Vorgaben macht, hat das Konzept auch die Funktion alle relevanten Aspekte der Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu reflektieren und konkrete Vorschläge zu machen, wie diese in der betrieblichen Praxis vorgenommen werden können.

Die folgenden Vorschläge sind als Empfehlung für die Praxis in Betrieb und Verwaltung zu verstehen und zielen auf den verbesserten Ausbau der bestehenden innerbetrieblichen Beschwerdestellen ab und – da, wo sie nicht bestehen – auf einen sachdienlichen Aufbau solcher Stellen. Betriebe und Verwaltungen haben hier ggf. einen unterschiedlichen Ausgangspunkt, stellen jedoch beide eine Zielgruppe dieses Konzeptes dar. An dieser Stelle sei bereits auf die Checkliste für die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle hingewiesen, die in Anhang C zu finden ist.

5. Grundlegende Standards für die innerbetriebliche Beschwerdestelle

5.1 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Das AGG bleibt unspezifisch bezüglich der Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle. Um die Ausgestaltung, die Kompetenzen und das Mandat der innerbetrieblichen Beschwerdestellen klar zu definieren, empfiehlt sich eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen dem*der Arbeitgeber*in und dem Betriebsrat. Dienstvereinbarungen sind das entsprechende Pendant für den öffentlichen Dienst, und werden zwischen dem Personalrat und der Dienststelle geschlossen.

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können die gesetzlichen Vorgaben nicht einschränken oder untergraben, sie können allerdings den Rahmen für die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, ihrer Kompetenzen und des Beschwerdeverfahrens definieren und ausgestalten.

Zum einen kann eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung diskriminierendes Verhalten vorbeugen.⁷⁹ In einem solchen Vertrag können die Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen sich zu Werten und Prinzipien bekennen, die im Arbeitsalltag geachtet werden sollen – so zum Beispiel Nicht-Diskriminierung und die Achtung von Menschenrechten. Diese Bekenntnisse können von der innerbetrieblichen Beschwerdestelle auch als Anforderung und Grundlage für die Bewertung eines Sachverhaltes herangezogen werden. Darüber hinaus kann eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung präventive Maßnahmen festlegen, wie beispielweise Fortbildungen, Sensibilisierungsmaßnahmen oder Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten oder für Personalverantwortliche.

Neben einer präventiven Funktion können in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung das Mandat und die Arbeitsweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle klargestellt werden. Es bietet sich an, in der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung einen Leitfaden für die Analyse der Beschwerde festzulegen, ebenso wie den Verfahrensablauf in Fällen von notwendigen Sanktionen. Im Zuge dessen können auch die Kompetenzen der Beschwerdestelle, wie beispielsweise ein Akteneinsichtsrecht und das Verhältnis zu anderen innerbetrieblichen Gremien, wie der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Personal- bzw. Betriebsrat geklärt werden. Darüber hinaus kann in einer solchen Vereinbarung auch festgelegt werden, wann und wie die Beschwerdestelle zu erreichen ist. Hierbei ist zu beachten, dass die Beschwerdestelle der gesetzlichen Anforderung der „Erreichbarkeit“ entspricht. Die Stelle sollte barrierefrei erreichbar sein und die Kontaktaufnahme so gestaltet sein, dass auch Teilzeitkräfte und Mitarbeiter*innen im Schichtdienst während ihrer Arbeitszeit Beschwerden einreichen können. Zudem kann in der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung ein Katalog an möglichen Sanktionen für diskriminierendes Verhalten aufgeführt werden.

⁷⁹ Wüst: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, S. 71

Eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung schafft somit Klarheit und Transparenz – zum einen als Bekenntnis für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und zum anderen, um die Aufgaben und das Mandat der innerbetrieblichen Beschwerdestelle klar zu beschreiben. Darüber hinaus bringt eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung den Vorteil mit sich, eine beidseitig bindende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu sein. So kann unterstützt werden, dass die innerbetriebliche Beschwerdestelle auf der Grundlage von verbindlichen Prinzipien ihre Tätigkeit unparteilich ausführt.

Eine Musterbetriebs- bzw. Musterdienstvereinbarung kann Ihnen gegen eine Gebühr vom BUG zur Verfügung gestellt werden.

5.2 Informationen über die innerbetriebliche Beschwerdestelle

Bereits § 12 Abs. 5 AGG weist darauf hin, dass (...) „Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen“ sind. „Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.“

Zu erwägen wäre darüber hinaus, ob nicht beim Arbeitsantritt von neuen Beschäftigten in der Willkommensmappe oder als Anhang zum Arbeitsvertrag eine Information zur Rolle, dem Ort und den Sprechzeiten der innerbetrieblichen Beschwerdestelle übergeben werden sollte. Je nach Betrieb/Dienststelle sollte die Information in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellt werden. Da im Idealfall die innerbetriebliche Beschwerdestelle nur in seltenen Fällen aktiv werden muss und hierdurch ihre Bekanntheit vermutlich eingeschränkt ist, sollte in größeren Betrieben oder Verwaltungen in regelmäßigen Abständen (ggf. einmal pro Jahr) proaktiv eine Information zu diskriminierendem Verhalten, dem AGG und der innerbetrieblichen Beschwerdestelle an alle Beschäftigten versandt bzw. zugänglich gemacht werden. Dies könnte in Form von Plakaten, Infoflyern, eines Rundschreibens oder der Nutzung des Intranets, in der die Infos jederzeit abrufbar sind, erfolgen oder bei einer Sitzung des Betriebsrates/Personalrates auf der Tagesordnung stehen. Ziel muss sein, allen Mitarbeitenden die nötigen Informationen zugänglich zu machen.

Außerdem sollte eine nachvollziehbare Information darüber zur Verfügung gestellt werden, welche anderen Beschwerde- bzw. Anlaufstellen gleichermaßen im Betrieb oder in der Verwaltung bestehen und welche Aufgaben und Zuständigkeiten diese jeweils haben (siehe Ausführungen in Kapitel 2.6). Dies würde Mitarbeitende (mit Diskriminierungserfahrung) einen direkteren Zugang zur angemessenen Stelle erleichtern.

Die hier gemachten Vorschläge stärken die Präsenz der Beschwerdestelle und ermöglichen in der Folge einen niedrigschwelligen Zugang und eine verstärkte Nutzung der Stelle.

5.3 Zugang zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Die innerbetriebliche Beschwerdestelle ist so effektiv wie ihre Zugänglichkeit für die Beschäftigten. Dies bedeutet, dass die Stelle sowohl zeitlich als auch räumlich gut und kontinuierlich zugänglich sein sollte.

Sollten innerbetrieblichen Beschwerdestellen auf konkrete Anfragen von Mitarbeitenden nicht oder nur stark zeitverzögert reagieren, werden von Diskriminierung Betroffene entmutigt, Unterstützung bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle einzuholen. Dies sollte dringend vermieden werden.

5.3.1 Barrierefreiheit und Ausstattung

Im Hinblick auf die Zugänglichkeit ist die barrierefreie Erreichbarkeit der innerbetrieblichen Stelle zu berücksichtigen. Im Idealfall verfügt diese über für Menschen mit physischen Beeinträchtigungen zugängliche Räume. Eine Kommunikation mit der Beschwerdestelle sollte gleichermaßen für Menschen mit Seh- oder Höreinschränkungen als auch die Hinzuziehung eines Dolmetschers für gebärdensprachiger Beschäftigte unbeeinträchtigt möglich sein. In Fällen von nicht-deutschsprachigen Mitarbeitenden sollte die Benennung der Verantwortlichen für die innerbetriebliche Beschwerdestelle entsprechende Sprachkompetenzen mitberücksichtigen.

Im Hinblick auf die Sprechzeiten der Beschwerdestelle sollten Menschen im Schichtdienst, aber auch Halbtagskräfte während ihrer Arbeitszeit Zugang zur Beschwerdestelle haben. Da es unrealistisch scheint, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle rund um die Uhr besetzt zu halten, sollten technische Möglichkeiten genutzt werden. Anrufbeantworter, eine spezifische E-Mail-Adresse etc. Für Personen ohne Zugang zu technischen Kontaktmöglichkeiten sollten Alternativen ermöglicht werden, wie z.B. einen Briefkasten vor den Räumlichkeiten der Beschwerdestelle können hier eine Kontaktaufnahme ermöglichen, allerdings nur, wenn diese Kommunikationswege auch zu einer zeitnahen Rückmeldung führen. Hierfür ist es unabdingbar der Beschwerdestelle ausreichend zeitliche Ressourcen für deren Tätigkeit einzuräumen. Zudem sollten stets Vorkehrungen für Krankheit, Urlaub oder sonstige Abwesenheiten der Verantwortlichen für die Beschwerdestelle getroffen werden.

Daneben ist die Gewährleistung einer Vertraulichkeit eine wesentliche Voraussetzung für die Kontaktaufnahme der Betroffenen mit der Beschwerdestelle. Dafür bedarf es einer Berücksichtigung bei der Ausstattung der Stelle. Im Hinblick auf die Raumausstattung sollte eine Diskretion gewahrt werden, so dass die Beschwerdestelle, wenn möglich, in einem Einzelbüro untergebracht ist, welches ggf. abhängig vom Standort, einen Sichtschutz für Tür/Fenster bietet, um eine Atmosphäre der Ungestörtheit zu schaffen. Daneben sollte aufgrund der sensiblen Thematik und Daten das Büro mit Verschlussmöglichkeiten ausgestattet sein, sowie über eigene technische Vorrichtungen wie Drucker, Onlinezugang und Telefon verfügen (s. Abschnitt 5.4.).

5.3.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft

Ein weiterer zentraler Aspekt der adäquaten Zugänglichkeit zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle ist die Akzeptanz und das Vertrauen durch die Beschäftigten in die Stelle. Ist diese nicht gegeben, werden auch keine Beschwerden eingehen, selbst wenn es im konkreten Betrieb oder in der Dienststelle dringend geboten wäre, Vorfälle zu bearbeiten. Arbeitgeber*innen sollten dies bei der Benennung der Stelle berücksichtigen. Es ist nicht grundsätzlich abzulehnen, die Beschwerdestelle in der Personalabteilung anzusiedeln. Wenn jedoch Diskriminierungen (beispielsweise bei Stellenausschreibungen oder Beförderungen) von der Personalabteilung ausgehen (auch wenn diese auf Anweisung der Betriebsleitung zurückgeht), ist es nicht zielführend, die Beschwerdestelle bei der Personalabteilung anzusiedeln. Die Hürde, dort eine Beschwerde einzulegen, sollte daher gut abgewogen werden. Es könnte überlegt werden einer Person, die Vertrauen in der Belegschaft genießt, diese Aufgabe zu übertragen.

Bezüglich der empfohlenen Kompetenzen der Beschwerdestelle wird auf das Kapitel 5.9 verwiesen.

5.4 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen

Abhängig von Betrieb oder Verwaltung existiert zumeist eine Schwerbehindertenvertretung, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r (in der Verwaltung) und ein Betriebs- bzw. Personalrat in der Arbeitsstätte, die jeweils mit den in Kapitel 2.6 beschriebenen Mandaten ausgestattet sind. Die Aufgaben der Stellen sind nicht scharf vom Mandat der innerbetrieblichen Beschwerdestelle abzugrenzen. Die*der Gleichstellungsbeauftragte kann Diskriminierungsvorkommnisse von Frauen und Männern oder Fälle von sexueller Belästigung annehmen und bearbeiten. Gleichermaßen kann sich die Schwerbehindertenvertretung um Fälle von Diskriminierung von Menschen mit Schwerbehinderung kümmern und für Abhilfe sorgen. Auch der Betriebs- oder Personalrat ist häufig Anlaufstelle bei Diskriminierungsvorkommnissen, da beide zum einen mit dem entsprechenden Mandat ausgestattet sind und zumeist ein hohes Maß an Vertrauen in der Belegschaft genießen.

Bei der Vielschichtigkeit bestehender Anlaufstellen fällt es Betroffenen ggf. schwer, die für sie richtige und zuständige Stelle zu identifizieren. Es bedarf einer transparenten Kommunikation zwischen den verschiedenen Beauftragten/Stellen. Förderlich wäre daher eine wie bereits in Kapitel 5.3 dargelegte, hinreichende Information der Beschäftigten und ein transparenter Zugang zur Beschwerdestelle, sowie die Festlegung einer Verfahrensordnung⁸⁰, in der unter anderem die Zuständigkeit der Stelle, sowie das Verhältnis mit etwaigen weiteren Ansprech- und Beratungsstellen, erläutert sind.

Eine mögliche Nichtentgegennahme der Beschwerde aufgrund von Zuständigkeits- und Mandatsunstimmigkeiten sollte verhindert werden. Beachtet werden muss, dass die

⁸⁰ Eine interne, in allgemeiner Form abgestimmte, Regelung der Arbeitsweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die auch die Kooperation mit anderen betrieblichen Stellen darlegt.

Beschwerdemöglichkeiten nach § 13 AGG und nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht identisch sind, sondern kumulativ nebeneinanderstehen. § 13 AGG eröffnet Beschwerdemöglichkeiten auch über dritte Personen (wie beispielsweise Kund*innen oder Zuliefer*innen). Darüber hinaus sind die im Betriebsverfassungsrecht genannten Benachteiligungskriterien weitreichender ausgestaltet als die in § 1 AGG angeführten.

Gleichermaßen könnten Mandatsabgrenzungen die Bearbeitung von konkreten Diskriminierungsvorkommnissen hemmen. Fehlende Zuständigkeitsregelungen können eine Doppelmandatierung zur Folge haben, die zu Interessenkonflikten führen und im schlimmsten Fall entgegengesetzte Lösungswege einschlagen können. Probleme hinsichtlich der Vielfalt an Beschwerdeinstitutionen ergeben sich insbesondere im Rahmen der Mandatsausübung in Bezug auf das Maß an Anonymität und Vertraulichkeit (siehe hierzu Kapitel 6.4.5).

Angesichts der erforderlichen Kompetenzen einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die in Kapitel 5.9 näher ausgeführt werden, könnte erwogen werden, dass sich die einzelnen Beschwerdeinstitutionen, abhängig vom Stand des Beschwerdeverfahrens, austauschen und ihre jeweilige Fachkompetenz einbringen.

So hat beispielsweise ein landeseigener Betrieb eine innerbetriebliche Beschwerdestelle aufgebaut, die von einer juristisch vorgebildeten Person koordiniert wird, die als Diversity-Beauftragte*r benannt ist. Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem*der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat sind hier in einer Kommission institutionalisiert worden. Diese Beschwerdekommision trifft mehrmals jährlich und bei akuten Fällen nach Bedarf zusammen und bezieht die Expertise und Blickwinkel der anderen Beauftragten ein. Bei dieser Stelle wird darüber hinaus auch die Personalabteilung einbezogen.

Abhängig von der Größe und Struktur der Arbeitsstätte ist dieses Modell äußerst empfehlenswert. Während es bei kleinen privaten Unternehmen eher unverhältnismäßig scheint, kann in größeren Unternehmen damit gut gearbeitet werden.

In jedem Fall erscheint es sowohl aus der Perspektive der Arbeitgebenden als auch aus der Perspektive der innerbetrieblichen Beschwerdestelle selbst sinnvoll, auf eine konstruktive und transparente Kooperation hinzuwirken.

5.5 Doppelmandatierung

Wenn Mitarbeitende in bestimmten Funktionen bspw. als Gleichstellungsbeauftragte*r oder Betriebsrat*rätin) neben dieser Aufgabe auch noch Verantwortung in der innerbetrieblichen Beschwerdestelle übernehmen, kann dies zu Unklarheiten bezüglich des jeweiligen Mandates und ihrer jeweiligen Rolle kommen. Personen mit doppelten Mandaten sollte daher jederzeit deutlich machen, in welcher Funktion sie agieren und welches Mandat ausgeübt wird. Sind wie oben beschrieben verschiedene Beauftragte in die innerbetriebliche Beschwerdestelle einbezogen, werden sie bei der Prüfung einer Beschwerde in der Regel als innerbetriebliche Beschwerdestelle mit der jeweiligen Rahmensetzung aktiv.

5.6 Rolle der Führungskräfte

In vielen Fällen stellen Führungskräfte die erste Kontaktperson in Konfliktlagen dar. Sie sollten daher mit der Rolle und Aufgabe der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vertraut sein. Sofern die betroffene Person keinen Kontakt zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle wünscht, kann eine Führungskraft Unterstützung durch die Stelle nutzen, um niedrigschwellig, und ohne eine formale Beschwerde durchzuführen, intervenieren. Gleichermaßen kommt Führungskräften die Rolle zu gesetzte Werte und Umgangsformen vorzuleben und einzufordern, wenn ihre Mitarbeitenden davon abweichen. Sollte beispielsweise in einer Teambesprechung abfällig und diskriminierend über Eingewanderte gesprochen werden, liegt es auch an der Führungskraft darauf aufmerksam zu machen, dass solche Äußerungen nicht erwünscht sind.

5.7 Befangenheit von Verantwortlichen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Gerade in kleineren Unternehmen oder Verwaltungen kann die Situation entstehen, dass Verantwortliche für die innerbetriebliche Beschwerdestelle selbst einer Benachteiligung beschuldigt werden, von einer Benachteiligung betroffen sind oder ein besonderes Verhältnis zu den Konfliktparteien besteht. In diesen Fällen sollte – sofern die Beschwerdestelle als Beschwerdekommision strukturiert ist, davon abgesehen werden, diese Person aktiv in die Beschwerdebearbeitung einzubeziehen. Wenn die Beschwerdestelle allerdings nur durch eine Person besetzt ist, sollte im Austausch mit der Hausleitung oder der Personalabteilung eine angemessene Lösung gefunden werden.

5.8 Datenschutz

Da die Beschwerdestelle auch Umgang mit sensiblen Daten hat, ist auf die geltenden Vorschriften des Datenschutzes zu achten. Mit den Personen, die im Laufe des Beschwerdeverfahrens mit der Stelle interagieren, insbesondere Beschwerdeführer*in und -gegner*in, sollten informiert werden, welche Daten gespeichert und verarbeitet werden. Eine Zustimmung zur Datenspeicherung, über einen Vordruck, würde den Anforderungen an die Datenschutzgrundverordnung genügen und nach einer Frist gelöscht werden. Es ist auch zu gewährleisten, dass die Daten im Sinne der DSGVO sicher gespeichert werden.

5.9 Notwendige Kompetenzen

5.9.1 Kenntnisse des AGG

Unabhängig davon, ob die innerbetriebliche Beschwerdestelle durch eine Person besetzt ist oder eine Kommission die Aufgabe der Stelle wahrnimmt, ist es unabdingbar, dass fundierte Kenntnisse des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen.

Es erscheint hier nicht zwingend notwendig, eine Person mit juristischen Kenntnissen für die innerbetriebliche Stelle zu benennen. Es genügt auch die beauftragte Person hinsichtlich Diskriminierung und des rechtlichen Diskriminierungsschutzes zu schulen, um die Aufgabe der innerbetrieblichen Beschwerdestelle angemessen ausfüllen zu können. Bei Personen, die keine

juristische Vorbildung haben, sollte erwogen werden, jährlich Schulungen zu den in der Stelle benötigten Kompetenzen zu ermöglichen, wodurch sich nach und nach eine Kompetenz akkumulieren kann. Die Schulungen und Fortbildungen stehen von vielfältigen Anbietern zur Verfügung. Dies sind neben den einschlägigen Bildungseinrichtungen auch die Antidiskriminierungsberatungsstellen, die solche gezielten qualitativ hochwertigen Fortbildungsprogramme anbieten. Mit dem Suchbegriff „AGG Schulungen“ lassen sich im Internet entsprechende kommerzielle Angebote finden.

Möglichkeiten des Austausches mit anderen innerbetrieblichen Beschwerdestellen oder Antidiskriminierungsberatungsstellen erscheinen hier äußerst hilfreich. Derartige Vernetzungsmöglichkeiten zwischen innerbetrieblichen Beschwerdestellen werden zunehmend relevant. Das BUG kann auf aktuelle Möglichkeiten hinweisen.

5.9.2 Beratungskompetenz

Neben einem angemessenen Verständnis des rechtlichen Rahmens ist es äußerst sachdienlich, eine Person mit Beratungskompetenz mit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu betrauen. Auch hier gilt: Wenn die ausgewählte Person nicht über die notwendige Kompetenz verfügt, sollte gleichermaßen die Möglichkeit zur spezifischen Schulung ermöglicht werden. Eine ausgeprägte Kompetenz in Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung stärkt die Bereitschaft der Beschäftigten die innerbetriebliche Beschwerdestelle als vertrauenswürdige Anlaufstelle wahrzunehmen und entsprechend in Diskriminierungssituationen auch zu nutzen. Hierzu gehört auch eine hohe Kommunikationsfähigkeit. Kommerzielle Angebote für Schulungen in diesem Bereich lassen sich mit Stichwörtern wie „Fortbildung“, „Diskriminierungsberatung“ und „Diversity-Training“ finden.

5.9.3 Mediationskompetenz

Als dritte Komponente wird angeregt, Fähigkeiten zur Mediation, Schlichtung und Konfliktbewältigung zu berücksichtigen. Da Diskriminierungsvorkommnisse aus persönlichen Konfliktsituationen erwachsen können, sollten Personen in innerbetrieblichen Beschwerdestellen unbedingt über diese Fähigkeiten verfügen.

Eine Mediationsausbildung kann bei der Beschwerdebearbeitung durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle sehr hilfreich sein. Entsprechende Angebote lassen sich mit Suchbegriffen wie „Mediationskompetenz“ und „Konfliktmanagement“ finden.

5.9.4 Diskriminierungssensibilität

Eine Sensibilität und Einfühlsamkeit was Ausgrenzung und Diskriminierung emotional und gesundheitlich bewirken kann, sollte Voraussetzung sein in die innerbetriebliche Beschwerdestelle einbezogen zu sein. Mechanismen von Diskriminierung – auch wenn sie niedrigschwellig sind – sollte erkannt werden können, um eine Beschwerde angemessen einschätzen zu können. Eigene Erfahrung von Diskriminierung kann hierbei hilfreich sein, ist aber nicht zwingend notwendig um eine Diskriminierungssituation angemessen einschätzen zu können.

6. Konzeptionelle Vorschläge

Im Folgenden sollen nun Schritt für Schritt Aspekte, die bei der Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle und der Durchführung von Diskriminierungsbeschwerden relevant erscheinen, diskutiert und konkrete Vorschläge angeführt werden, um die Beschwerdestelle möglichst zielführend auszugestalten. Eine Checkliste in Anhang C. dient der Unterstützung.

6.1 Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld

Zunächst sollte der Blick auf die Möglichkeiten des Betriebes bzw. der Dienststelle gerichtet werden, ein diskriminierungsfreies betriebliches Umfeld zu gestalten. Dieses Umfeld prägt maßgeblich eine diskriminierungsfördernde bzw. eine diskriminierungshemmende Arbeitsatmosphäre.

Werden von leitenden Angestellten sexistische Witze bei der Betriebsfeier erzählt, wird dies als Signal, dass sexistische Sprache und ggf. auch Handlungen angemessen sind, wahrgenommen. Gleiches gilt, wenn sich Kolleg*innen rassistisch äußern und dies von Vorgesetzten unkommentiert geduldet wird.

Ein Verständnis der Rolle der innerbetrieblichen Beschwerdestelle von Führungskräften ist sinnvoll und zielführend, um über angemessene Vorgehensweisen bei diskriminierendem Verhalten zu verfügen. Ggf. fällt Führungskräften ein Teil von niedrighschwelligigen Maßnahmen zu, wie beispielsweise im Rahmen eines Personalgespräches eine diskriminierende Verhaltensweise anzusprechen und ggf. Schulungsmaßnahmen zu vereinbaren.

Die Vertraulichkeit der Führungskräfte ist dabei selbstverständlich zu gewährleisten.

6.2 Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

§ 13 AGG gibt den sachlichen Anwendungsbereich, Diskriminierungen aufgrund der sechs im AGG aufgelisteten Benachteiligungsgründe,⁸¹ für die innerbetriebliche Beschwerdestelle vor und wurde in Kapitel 2.3 bereits besprochen. Außerdem überträgt § 13 AGG den Arbeitgeber*innen die Verantwortung für die innerbetriebliche Beschwerdestelle, die sowohl in Betrieben als auch der Verwaltung eine solche Institution zur Verfügung stellen müssen.

§ 6 AGG definiert den persönlichen Anwendungsbereich des Benachteiligungsverbot und erweitert diesen in § 24 AGG auf öffentliche Dienstverhältnisse. Danach umfasst § 6 Abs. 2 AGG natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen beschäftigen, als Arbeitgebende. Auch bei der Überlassung von Beschäftigten bleiben der*die Leiharbeitgeber*in verantwortliche Arbeitgeber*in; daneben tritt der*die entleihende Arbeitgeber*in als „Dritte“ i. S. d. § 6 AGG hinzu. Gleichmaßen sind Auftraggebende oder Zwischenmeister*in ggf. Arbeitgeber*in im Sinne des AGG.

⁸¹ Wünschenswert wäre sicherlich auch weitere Diskriminierungsmerkmale, wie beispielsweise die soziale Herkunft, aufzugreifen. Dies kann zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht eingefordert werden und müsste auf freiwilliger Basis geschehen.

Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG sind Arbeitnehmende, Auszubildende, Personen in Arbeitnehmer*innenähnlichen Verhältnissen und in Heimarbeit Beschäftigte. Aufgrund des Wortlauts „Berufsbildung“ wird nicht allein auf das dem BBiG unterliegenden Ausbildungsverhältnisses abgestellt, sondern es werden auch Umschüler*innen, Volontär*innen, Praktikant*innen u.a. mitumfasst.⁸² Zivildienstleistende profitieren gemäß § 24 Nr. 3 AGG vom Schutz des AGG.⁸³ Personen, die ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst absolvieren, werden aktuell vom Schutz des AGG nicht umfasst, da es sich in diesem Falle nicht um ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis im Sinne des AGG handelt. Trotzdem erscheint es sinnvoll, auch FSJler*innen und BFDler*innen den Beschwerdemechanismus zu eröffnen, da diese Personen in ihrer Tätigkeit gleichermaßen Diskriminierung ausgesetzt sein können.

Arbeitnehmer*innenähnlich sind Personen, die zwar keine Arbeitnehmer*innen sind, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit durch Werk- und Dienstverträge vergleichbar sozial schutzbedürftig sind.⁸⁴ Dazu können Künstler*innen, freie Journalist*innen oder Dozent*innen gehören.⁸⁵ Lediglich beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beim beruflichen Aufstieg sind Selbstständige und Organmitglieder nach § 6 Abs. 3 AGG vom Anwendungsbereich des AGG erfasst. Zentral für die Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffes im Sinne des AGG ist nicht das vertragliche festgelegte Arbeitsverhältnis, sondern vielmehr die wirtschaftliche Abhängigkeit, die faktische Abhängigkeit, wie beispielsweise durch Weisungsbefugnis des*der Arbeitgeber*in sowie, die sich daraus ergebende Schutzbedürftigkeit des*der Arbeitnehmer*in.⁸⁶

Grundsätzlich steht die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 S. 2 AGG ggf. auch für ehemalige Beschäftigte offen, sowie für Personen, die sich auf Stellen in einem Betrieb/Verwaltung beworben haben und sich diskriminiert fühlen.⁸⁷ Ob diese Beschwerdemöglichkeit insbesondere von letzterer Zielgruppe in der Praxis hinlänglich genutzt wird bzw. ein angemessener Zugang für Bewerber*innen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle besteht, ist bislang nicht geprüft.

Nach dem Gesetzeswortlaut „fühlt“ (§ 13 Abs. 1 AGG) ist das subjektive Gefühl der Betroffenen ausschlaggebend dafür, die Beschwerdestelle anzurufen. Eine objektive Prüfung muss zuvor nicht vorgenommen werden. Die zuständige Beschwerdestelle darf die Prüfung deshalb auch nicht mit der Begründung verweigern, dass keine Benachteiligung vorläge. Dies muss im Rahmen der Beschwerdeprüfung analysiert werden.

⁸² Siehe: *Ernst/Braunroth/Wascher*, in Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 6 AGG Rn. 4; *Thüsing*, in: Münchener Kommentar zum BGB, § 6 AGG Rn. 7.

⁸³ Siehe: *Schleusener*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Taschenkommentar, Schleusener, Suckow, Plum, § 6 Rn 6.

⁸⁴ Siehe: *Schlachter*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 13 AGG Rn. 3.

⁸⁵ Siehe: *Schrader/Schubert*, in Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Beck, § 6 Rn. 44.

⁸⁶ Siehe: *Schleusener*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Taschenkommentar, Schleusener, Suckow, Plum, § 6 Rn 2-4

⁸⁷ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 AGG Rn. 13.

6.3 Zielgruppe der Beschwerdestelle

6.3.1 Beschäftigte

Als offensichtliche Personengruppe, die die innerbetriebliche Beschwerdestelle anrufen kann, sind die Beschäftigten in Betrieb und Dienststelle zu nennen. Hier haben verschiedene AGG-Kommentare darauf hingewiesen, dass dieser Beschäftigtenbegriff weit auszulegen ist. Darunter fallen, - wie in Kapitel 6.2 ausführlich erörtert - nach § 6 Abs. 1 AGG Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Personen in Arbeitnehmer*innenähnlichen Verhältnissen und Leiharbeiter*innen.

6.3.2 Dritte

In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr, Kund*innen oder Zugang für Dritte sind Beschäftigte berechtigt, die innerbetriebliche Stelle anzurufen, wenn sie diskriminierenden Handlungen von Dritten ausgesetzt waren (§ 12 Abs. 4 AGG). Für Dritte besteht allerdings nicht die Möglichkeit eine Beschwerde zu führen, sollten sie durch Beschäftigte benachteiligt worden sein, da bei ihnen kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Ihnen bleibt nur die Geltendmachung gegenüber den*die Betriebsinhaber*in und der gerichtliche Weg.

Im Rahmen der Verfahrensordnung bzw. Information zur Stelle für die Mitarbeitenden sollte deutlich werden, wann die Stelle nicht aktiv wird und welche Schritte (beispielsweise ein Hausverbot für diskriminierende Kund*innen) diese unternehmen kann. Im Falle, es käme zu diskriminierenden Situationen zwischen Kund*innen, bestünde keine Verantwortlichkeit des Betriebes oder der Dienststelle die Diskriminierungsfreiheit zu garantieren.

Sollten beispielsweise durch Dienstleister wie Catering Dienste, Handwerker etc. diskriminierende Sachlagen bei Mitarbeitenden verursacht worden sein, kann der Arbeitgebende die Dienstleister auffordern deren Mitarbeitende, die die diskriminierende Situation verursacht haben, nicht mehr bei ihnen einzusetzen. Gleichmaßen könnten Arbeitgebende erwägen, beim Dienstleistungsvertrag eine Nichtdiskriminierungsklausel einzufügen.

6.4 Befugnisse

Das folgende Kapitel greift die Vorgaben des § 13 AGG auf und ergänzt diese mit weiteren Detailaspekten, die es in der konkreten Entwicklung und Ausgestaltung der Beschwerdestelle zu beachten gilt. Die folgenden Ausführungen beschreiben insbesondere die möglichen und zielführenden Befugnisse einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die im Folgenden - in nicht chronologischer Reihenfolge - aufgeführt werden.

6.4.1 Befugnisse in einer Verfahrensordnung festhalten

Äußerst sinnvoll erscheint es, die Befugnisse der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu definieren und die einzelnen Verfahrensabläufe in einer Verfahrensordnung zu verschriftlichen. Sie verschafft allen am Beschwerdeverfahren beteiligten Akteur*innen Handlungs- und Rechtssicherheit. Dies kann in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung vorgenommen werden (siehe hierzu Kapitel 5.1).

Wie bereits angeführt, sind die Gegebenheiten in Betrieben und Verwaltungen vielfältig und die Bedarfe kaum vergleichbar, sodass es sinnvoll erscheint, für den jeweiligen Betrieb oder die Dienststelle zu definieren, was nötig ist, wann die Beschwerdestelle zuständig ist und wie die innerbetriebliche Beschwerdestelle agieren soll und aufgrund welcher Befugnisse sie dies tut. Dies kann von der jeweils zuständigen Person in der Beschwerdestelle initiiert werden, sollte jedoch mit dem*der Arbeit*- bzw. Dienstgeber*in abgestimmt werden, da diese verantwortlich dafür sind die Stelle einzurichten und Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Bei der Ausgestaltung des Verfahrens der Beschwerdestelle ist das in Anhang B durch ausgewählte Rechtsprechung dargestellte Mitbestimmungsrecht, im Betriebsrat zu berücksichtigen.

Im Idealfall werden in dieser Verfahrensordnung auch Aspekte zur Struktur, zum Anwendungsbereich sowie der Zuständigkeit konkret dargelegt. Hilfreich ist es, in diesem Zusammenhang Definitionen und Begriffsbestimmungen für den Anwendungsbereich festzuhalten. Empfehlenswert ist zudem eine Erläuterung zur Vorgehensweise und zum Ablauf einer Beratung und Beschwerde, sowie welche Sanktionen eine Benachteiligung zur Folge haben kann. Ein Augenmerk sollte außerdem auf die Zugänglichkeit der Regelungen für die Beschäftigten gelegt werden.

Entsprechend könnte die Verfahrensordnung folgende Punkte beinhalten, wobei auch hier je nach Größe und Struktur des Betriebes bzw. der Dienststelle eine Anpassung vorzunehmen ist:

- Präambel
- Leitprinzipien
- Begriffsbestimmungen
- Anwendungsbereich (sachlich/ persönlich)
- Zuständigkeit der Stelle
- Aufgaben der Stelle
- Beschwerderecht und Maßregelverbot
- Umgang mit Vertraulichkeit
- Beratung und Beschwerde bei der Beschwerdestelle
- Beschwerdeverfahren und -ablauf
- Kommunikationswege und Zeitabläufe der Beschwerdebearbeitung
- Maßnahmen und Sanktionen bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot
- Maßnahmen zur Prävention
- Schlussbestimmungen (Inkrafttreten/ Änderungen)

6.4.2 Beschwerde annehmen

Kernbefugnis der Stelle ist es Beschwerden anzunehmen, von Personen, die sich diskriminiert fühlen.

6.4.3 Beschwerde analysieren

Es obliegt dann der Stelle, die Beschwerde zu analysieren. In Fällen, in denen auch ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r oder eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist und

Beschwerden dort eingehen oder bei beiden Stellen vorgelegt werden, sollte innerbetrieblich abgestimmt werden, wer sich des konkreten Vorfalles annimmt, um zu gewährleisten, nicht parallel aktiv zu werden und ggf. gegenläufige Ergebnisse zu erzielen.

Es muss nicht zwingend davon ausgegangen werden, dass jede Beschwerde, in der nach § 13 AGG eingerichteten innerbetrieblichen Beschwerdestelle, bearbeitet wird. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn der*die Betroffene einen Vorfall nur bei der Stelle melden, jedoch nicht weiterverfolgt haben möchte. Im Erstgespräch sollte erwogen werden, ob infolge der Meldung des Vorfalls die alleinige Aufarbeitung und Erprobung möglicher neuer Handlungsstrategien für die Betroffenen bereits zielerreichend ist oder das Beschwerdeverfahren durchlaufen werden soll.

6.4.4 Beratung zu rechtlichen Optionen der Betroffenen

Eine niedrigschwellige Beratung ist häufig ein erster Schritt in die Richtung der Erkenntnis, diskriminiert worden zu sein und Handlungsoptionen zu erwägen. Hierbei sollte der Verlauf des Beschwerdeverfahrens dargestellt werden, denn im gesamten Beschwerdeverfahren sollten stets alle Verfahrensschritte nur in Rücksprache mit der betroffenen Person durchgeführt werden.

Im Hinblick auf das in Kapitel 2.6.1. dargelegte Individualbeschwerderecht in § 84 BetrVG könnte die Möglichkeit eingeräumt werden, ein Mitglied des Betriebsrates oder andere betriebliche/dienstliche Interessenvertretungen zum Beschwerdeverfahren als Unterstützung für die beschwerdeführende Person miteinzubeziehen.

In der betrieblichen Praxis liegen unterschiedliche Ausprägungen der Beratung bezüglich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in innerbetrieblichen Beschwerdestellen vor. Einige Stellen bieten den*der Betroffenen eine rechtliche Beratung an. Andere Stellen sehen hierin eine Überschreitung ihres Mandates bzw. einen Interessenkonflikt. Sollte es zu Beschwerden kommen, in denen der*die Arbeitgeber*in Verursacher einer Diskriminierung ist, würde eine rechtliche Beratung ggf. dazu führen, Betroffenen ihre Rechte zu verdeutlichen und so ggf. gerichtliche Klagen befördern. Dies sollte vor dem Hintergrund des Ziels, Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten, als eher unproblematisch angesehen werden, kann aber in der betrieblichen Realität zu Interessenkonflikten führen. Gerade in solchen Fällen ist es unabdingbar, eine klare Abfassung der Befugnisse der Stelle vorzunehmen, die deutlich anzeigt, wie Verantwortliche für die innerbetriebliche Beschwerdestelle vorgehen können. Grundsätzlich empfiehlt es sich dringend, die Beschwerdestelle mit der Aufgabe einer „unparteiischen Beratung“ zu betrauen. Besteht der Wunsch der Betroffenen eine parteiische Beratung und Unterstützung zu erhalten, kann auf externe Antidiskriminierungsberatungsstellen verwiesen werden.⁸⁸

⁸⁸ Eine Übersicht der parteiisch beratenden Antidiskriminierungsstellen wird derzeit vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zusammengestellt. Wenn diese fertiggestellt ist, kann sie über die Webseite: <https://www.antidiskriminierung.org/> eingesehen werden.

Mitunter erwägen Arbeitgebende die Erstberatung von Beschwerdeführenden von der Beschwerdeanalyse zu trennen. Gerade bei Unternehmen, die bereits andere bestehende Beratungsstellen haben, kann die Erstanlaufstelle für eine Beschwerde von der Beschwerdeprüfung einer Diskriminierungsbeschwerde getrennt werden. Zu beachten ist in diesem Fall, dass die Erstanlaufstelle über die Fähigkeit verfügen sollte eine Sachlage als diskriminierend zu erkennen, um sie entsprechend an die innerbetriebliche Beschwerdestelle zur Beschwerdeprüfung weiterzuleiten. Gleichmaßen sollte beachtet werden, dass die Betroffenen dann nochmals zu einer anderen Stelle müssen und ggf. ihre Erfahrungen nochmals schildern müssten. Das Verfahren sollte daher so ausgestaltet werden, dass keine zeitlichen und emotionalen Hürden aufgebaut werden.

6.4.5 Anonymität, Vertraulichkeit und Aufbau von Vertrauen

Im Rahmen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sollten möglichst die folgenden drei Konstellationen der Beschwerde zugelassen werden.

- i. Eine persönliche Beschwerde, bei der die betroffene Person namentlich bekannt ist.
- ii. Eine Beschwerde, die von einer betroffenen Person gemeldet wird, die jedoch um eine anonyme Behandlung bittet.⁸⁹
- iii. Eine Beschwerde, die von einer Person eingebracht wird, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen ist, jedoch anstoßen möchte, eine vorliegende Form von Diskriminierung zu bearbeiten.

Über die Spezifizierung des § 13 AGG hinaus, sollte der innerbetrieblichen Beschwerdestelle die umfassende Befugnis zugestanden werden, alle drei der hier genannten Konstellationen annehmen und bearbeiten zu können.

Zu klären ist außerdem, in welchen Fallkonstellationen keine anonyme Bearbeitung möglich ist. Im Falle einer angezeigten sexuellen Belästigung wäre zur Sachverhaltsaufklärung beispielsweise notwendig Ort, Zeit und betroffene Person anzugeben. Bei dem Verdacht einer systematischen Entgeltungleichbehandlung wäre die Preisgabe der beschwerdeführenden Person wiederum nicht notwendig.

Im Hinblick auf die bereits vorgestellten Beschwerdestellen in Kapitel 2.6 und deren Mandate besteht hinsichtlich der anonymen Beschwerdebearbeitung eine Diskrepanz zu den Befugnissen der ggf. bereits etablierten Beschwerdeinstitutionen. So besteht lediglich bei der*dem Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Schweigerecht, allerdings auch nur im Falle von sexueller Belästigung. Bei Betriebsrat, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung trifft nur eine teilweise gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtung zu.

⁸⁹ Gerade im Fall der anonymen Handhabung einer Beschwerde ist zu bedenken, dass der konsequenten und arbeitsrechtlichen Bearbeitung hierdurch Grenzen gesetzt sind, wenn die beschwerende Person nicht genannt werden kann.

Ein weiteres Problem ist die Gewährleistung von Vertraulichkeit und der gesetzlichen Verpflichtung aus § 12 AGG, nach der der*die Arbeitgeber*in zum Nachgehen von Beschwerden angehalten ist.

Das AGG trifft keine Aussage über das Maß der Verschwiegenheit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, so dass hier allein eine prinzipielle Empfehlung zur Vorgehensweise erfolgt, um die aufgezeigten Spannungsfelder in der alltäglichen Praxis aufzulösen. Die oberste Priorität für eine effektive und erfolgreiche Beschwerdestelle ist das Vertrauen der Belegschaft in die Beschwerdestelle. Hierfür ist es entscheidend, dass stets der*die Beschwerdeführer*in über den Verfahrensablauf und die Handlungsoptionen informiert ist und somit schlussendlich über jeden nächsten Verfahrensgang entscheidet. Der vertrauliche Umgang mit Beschwerden sollte ebenso die Ergebnisse der Ermittlungen, also auch die Dokumentation, umfassen.

Um das notwendige und professionelle Maß an Vertraulichkeit einzufordern, kann erwogen werden die verantwortlichen Personen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bei der Benennung aufzufordern eine Verschwiegenheitserklärung zu unterzeichnen. Auch Befragte in der Beschwerdeprüfung können aufgefordert werden, die Beschwerde vertraulich zu behandeln. Das nicht Einhalten der Vertraulichkeit kann Mitarbeitenden gegenüber jedoch nur dann sanktioniert werden, wenn hierdurch der Betriebsfrieden gestört ist.

Letztlich soll es dem*der Betroffenen freistehen, zu bestimmen, ob und inwiefern das Beschwerdeverfahren formal durchlaufen wird und ob schließlich bei Kenntnis des*der Arbeitgeber*in von der Benachteiligung, die Aufklärungspflichten des § 12 AGG greifen.

Bei Beschwerdevorfällen, die den Verdacht begründen einen Straftatbestand zu erfüllen, sollte unter Einbeziehung des*der Betroffenen ernsthaft in Erwägung gezogen werden, den Vorfall strafrechtlich durch die Polizei/Staatsanwaltschaft verfolgen zu lassen.

Im Falle von anonymen Beschwerden ergibt sich zusätzlich ein Spannungsfeld zwischen dem Schutz der beschwerdeführenden Person und den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers allen Mitarbeitenden gegenüber. Ohne Anhörung der benachteiligten Person lässt sich im Regelfall eine Sachlage kaum einschätzen und eine Identifikation von Maßnahmen nur bedingt vornehmen. Eine beschuldigte Person wird zumeist einfordern zu erfahren, wer sie beschuldigt. Stellt die Sachlage ein ernstzunehmendes Fehlverhalten dar und die betroffene Person lehnt eine formelle Beschwerde gänzlich ab, kann erwogen werden allgemeine proaktive Maßnahmen zu ergreifen, die nicht ausschließlich auf das individuelle Fehlverhalten abzielen. Dies könnte ggf. ein Code of Conduct, ein Teamgespräch, eine Führungskräfte-schulung, ein thematischer Austausch in der Sitzung der Mitarbeitendenversammlung, eine Kommunikation an alle Mitarbeitenden unangemessene Verhaltensweisen zu unterlassen oder ähnliches sein, um angemessenes Verhalten einzufordern.

6.4.6 Akteneinsicht

Im Rahmen der Mandatsklärung sollte darauf geachtet werden, dass der Stelle die Möglichkeit eingeräumt wird, Sachlagen und Vorfälle auch angemessen ermitteln und prüfen zu können. Ihre Befugnisse sollte die Beschwerdestelle nach eigenem Ermessen und angesichts des

Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ausführen können. Wird ihr das Mandat nicht zuerkannt, läuft eine Bestrebung, eine Diskriminierung zielführend zu bearbeiten, ins Leere.

Ein generelles Recht der Beschwerdestelle auf Akteneinsicht ergibt sich aus dem AGG nicht. Der*die Arbeitgeber*in ist verpflichtet die Beschwerdestelle mit den nötigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten, dazu kann, je nach Fall, auch das Einsehen von Unterlagen, wie der Personalakte gehören.⁹⁰ Bei bestimmten Fallkonstellationen, in denen Unterlagen bzw. Daten eine Diskriminierung belegen oder entkräften können, sollte der Stelle, in Zustimmung des*der Arbeitgebenden die Möglichkeit zugestanden werden, Akten oder Gehaltslisten einzusehen und zu überprüfen. Hinsichtlich des Ermittlungs- und Prüfungsrechts sollte es der Stelle ebenfalls zum Zweck der Beweissicherung möglich sein, auf Emails zuzugreifen und diese vor dem Verlust zu sichern. Dies muss in jedem Fall im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen erfolgen. Die Kompetenzen der Beschwerdestelle könnten – wie bereits erwähnt – in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

Werden arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Verursachende von Diskriminierung ergriffen, werden diesbezügliche Unterlagen in der Personalakte verwahrt und ggf. eine Kopie in der Beschwerdedokumentation hinterlegt.

In Fällen, wo eine Akteneinsicht notwendig wäre, die innerbetriebliche Beschwerdestelle aber nicht mit diesem Recht ausgestattet wurde, bleibt Betroffenen der Weg über den Betriebsrat. Dieser muss nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz ebenfalls auf die Einhaltung von Gesetzen (wie dem AGG) und auf einen diskriminierungsfreien Betrieb hinarbeiten. Der Betriebsrat hat, im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben, ein Recht auf Akteneinsicht und kann so als Alternative für Betroffenen dienen, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle nicht mit der entsprechenden Kompetenz ausgestattet wurde.

Ein „indirektes Recht auf Akteneinsicht“ der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, das heißt, dass der Betriebsrat Unterlagen an die Beschwerdestelle weiterleitet, gibt es aus rechtssystematischen Gründen nicht. Dieses Problem stellt sich nicht, wenn der Betriebs- oder Personalrat in die Struktur der innerbetrieblichen Beschwerdestelle einbezogen ist.

6.4.7 Beteiligte des Vorfalles und Zeug*innen befragen

Unabdingbar erscheint die Befugnis bei Beschwerden, die gegen individuelle Personen vorgebracht werden, diese zu einem aufklärenden Gespräch während der Arbeitszeit bitten zu können. Hier sollte die Möglichkeit nicht nur auf den*die Beschwerdeführer*in und den*die Beschuldigte*n begrenzt bleiben, auch mögliche Zeug*innen sollten einbezogen werden können, die die diskriminierende Situation miterlebt oder beobachtet haben. Um den betrieblichen bzw. dienstlichen Ablauf nicht zu stören, sollte die jeweils vorgesetzte Person über die Abwesenheit informiert werden, sofern dies nötig ist.

Außerdem sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, auch das Anhörungsrecht auf Dritte (Kund*innen etc.) auszuweiten, sofern dies der Aufklärung des Sachverhaltes dient. Wenn

⁹⁰ Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar zum AGG, Hey/Forst, § 13 Rn. 9

mehrere Gespräche zur Sachverhaltsaufklärung und ggf. auch schon zur Bearbeitung/Klärung des Sachverhaltes benötigt werden, sollte hier keine Einschränkung vorgenommen werden, solange die Sachdienlichkeit der Gespräche nachvollziehbar ist.

Voraussichtlich wird nicht in allen Beschwerden nachvollzogen werden können, welche Sachlage vorliegt und wer hierfür verantwortlich oder mitverantwortlich ist. Im Besonderen bei Situationen, die nicht von Dritten beobachtet wurden und die Konfliktparteien weit voneinander abweichende Sachverhaltsbeschreibungen abgeben, wird es schwierig eine klare Einschätzung vorzunehmen. Selbst dann ist es sinnvoll die Konfliktlage ggf. mit schlichtenden Maßnahmen zu begegnen.

6.4.8 Lösungen für den Sachverhalt vorschlagen

In der Praxis können äußerst vielschichtige Diskriminierungssachverhalte vorliegen. Dies kann von der unbedachten oder unabsichtlichen und dennoch diskriminierenden Äußerung bis zu einem vorsätzlichen Benachteiligungsvorfall reichen.

Daher kann hier keine abschließende Beschreibung vorgenommen werden, welche Lösungen für die jeweiligen Fallkonstellationen adäquat wären. Verdeutlicht werden soll hier, dass es zwingend zu den Befugnissen der Stelle gehören sollte, nicht nur eine Beschwerde aufzunehmen und diese an die Leitung oder Personalabteilung weiterzuleiten, sondern aktiv nach Lösungswegen zu suchen und konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, die die jeweils zuständigen Akteur*innen im Rahmen ihrer Autorität umsetzen.

Will man das Beispiel einer unbedachten Äußerung nutzen, sollte hier die Befugnis der Stelle sein, der verursachenden Person vorzuschlagen, eine Entschuldigung auszusprechen. Erst wenn dies nicht passiert oder eine gravierendere Form von Diskriminierung vorliegt, sollte die Stelle mit konkreten Vorschlägen Kontakt mit der Personalabteilung aufnehmen und ggf. rechtliche Schritte durch diese in die Wege leiten. Dies würde zu einem hohen Maß an Konsistenz in der Antidiskriminierungspraxis des Betriebes bzw. der Dienststelle führen. Fachkompetenz bezüglich der Bearbeitung von Diskriminierung wäre so gebündelt und entscheidend in innerbetriebliche Prozesse eingebunden. Oblage der Stelle jedoch nicht die Befugnis, Lösungen vorzuschlagen, würde dies ggf. von unterschiedlichen Akteur*innen in einer nicht abgestimmten Art und Weise vorgenommen werden und könnte somit zu Inkonsistenzen führen.

6.4.9 Vorschlagsrecht für Maßnahmen oder Sanktionen

Eine stärkere Stufe der Eingriffsmöglichkeit böte die Befugnis, auch konkrete Maßnahmen und Sanktionen auszusprechen. In Abgrenzung zum eben unter Kapitel 6.4.8 gesagten, würde diese Befugnis beinhalten, konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen für Beschäftigte, vorzuschlagen, um diese dann durch die Personalabteilung durchführen zu lassen. Zu erwägen wäre außerdem eine Befugnis zur Mediation zwischen den Beteiligten.

Sofern die Stelle in Form einer Kommission konstituiert ist und der*die Arbeitgeber*in durch die Personalabteilung in dieser Kommission vertreten ist, wäre denkbar, dass in der

Kommission bereits Entscheidungen über Sanktionen (wie beispielsweise eine Abmahnung) gefällt werden könnten. Hierfür sind jedoch entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich.

Bezüglich präventiver Maßnahmen – wie sie in § 12 Abs. 1 AGG vorgesehen sind – könnte die innerbetriebliche Beschwerdestelle auch hierfür mandatiert werden, da Maßnahmen dann zeitnah erfolgen könnten und nicht betriebs- bzw. verwaltungsintern in verschiedenen Abteilungen initiiert oder umgesetzt würden.

6.4.10 Ausführung der Maßnahmen oder Sanktion

Das AGG formuliert in § 12 Abs. 3 AGG deutlich, dass es dem*der Arbeitgeber*in obliegt, in Fällen einer Diskriminierung Maßnahmen zu ergreifen, sofern dies im konkreten Fall geeignet, erforderlich und angemessen ist. Bei allen rechtlich relevanten Sanktionen (wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Entlassung) agiert daher nicht die innerbetriebliche Beschwerdestelle, sondern ausschließlich der*die Arbeitgeber*in oder die ihn*sie vertretenden Personen als Vertragspartner*in der mitarbeitenden Person, die diskriminierend gehandelt hat.

6.4.11 Umsetzung der Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursacher*in

Das zuvor Gesagte kann nur in Fällen von Diskriminierung Einsatz finden, in denen eine spezifizierbare Person vorhanden ist, der die Verursachung der Diskriminierung zuzuschreiben ist. Ist dies nicht möglich oder liegt eine mittelbare Diskriminierung⁹¹ vor, sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle trotzdem handlungsfähig sein.

Kann beispielsweise ein*e Verursacher*in von rassistischen Schmierereien nicht identifiziert werden, sollten trotzdem zeitnah durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle Maßnahmen ergriffen werden können, um die Schmierereien zu entfernen, sofern der*die Arbeitgeber*in dies nicht vornimmt. Wenn sexistische Darstellungen an Betriebswänden aufgehängt wurden, könnte das Material auch entfernt werden, ohne dass bekannt ist, wer diese angebracht hat.

Der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sollte dementsprechend auch die Befugnis eingeräumt werden, Maßnahmen im Falle von verursacherlosen Diskriminierungen durchzuführen.

6.4.12 Kontrolle der Umsetzung

Sofern der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen und Sanktionen zukommt, sollte dies auf die Prüfung der Umsetzung ausgeweitet werden. Dies stellt im positiven Sinne eine Absicherung dar, dass Vorfälle auch angemessen und zeitnah dokumentiert, geprüft, bearbeitet und, wo nötig, sanktioniert werden, um das deutliche Signal in Betrieb und Dienststelle zu setzen, dass Diskriminierung nicht akzeptiert wird und aus solchen Handlungen Konsequenzen erwachsen.

⁹¹ Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn an sich neutrale Regelungen ausgrenzende Wirkungen auf Personengruppen haben, die durch das AGG geschützt sind. Zumeist liegt keine gezielte Absicht vor, und es sind meistens keine Personen zu identifizieren, denen die Verursachung der Diskriminierung zuzuschreiben wäre.

6.4.13 Evaluation

Neben den erwähnten Schulungen und Fortbildungen als Mittel der Qualitätssicherung bietet eine regelmäßige Praxisreflexion eine Professionalisierungschance der Beschwerdestelle. Mithilfe von Evaluationen und Auswertungen der Beschwerdebearbeitung können Beratungsmethoden sowie Handlungsstrategien weiterentwickelt und optimiert werden, so dass die gewonnenen Erkenntnisse und Anstöße, für ggf. ähnliche auftretende Situationen eine Unterstützung für die lösungsorientierte Bearbeitung bieten.

6.4.14 Jährlicher Bericht an die Geschäftsleitung

Beim Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestelle lässt sich kaum einschätzen wie stark die Beschwerdestelle und ihre Rolle in der Arbeitsstelle angenommen wird. Um über die Zeit Erfahrungen auswerten zu können, bietet sich an einen jährlichen Tätigkeitsbericht zu erstellen, der die Anzahl der Beschwerden, die Bearbeitungswege und Ergebnisse in anonymisierter Form darstellt. Ein solcher Bericht kann von der Leitung als Grundlage zur weiteren Entwicklung der Stelle genutzt und eingeschätzt werden, ob weitere Kapazitäten und Kompetenzen für die Beschwerdestelle notwendig sind.

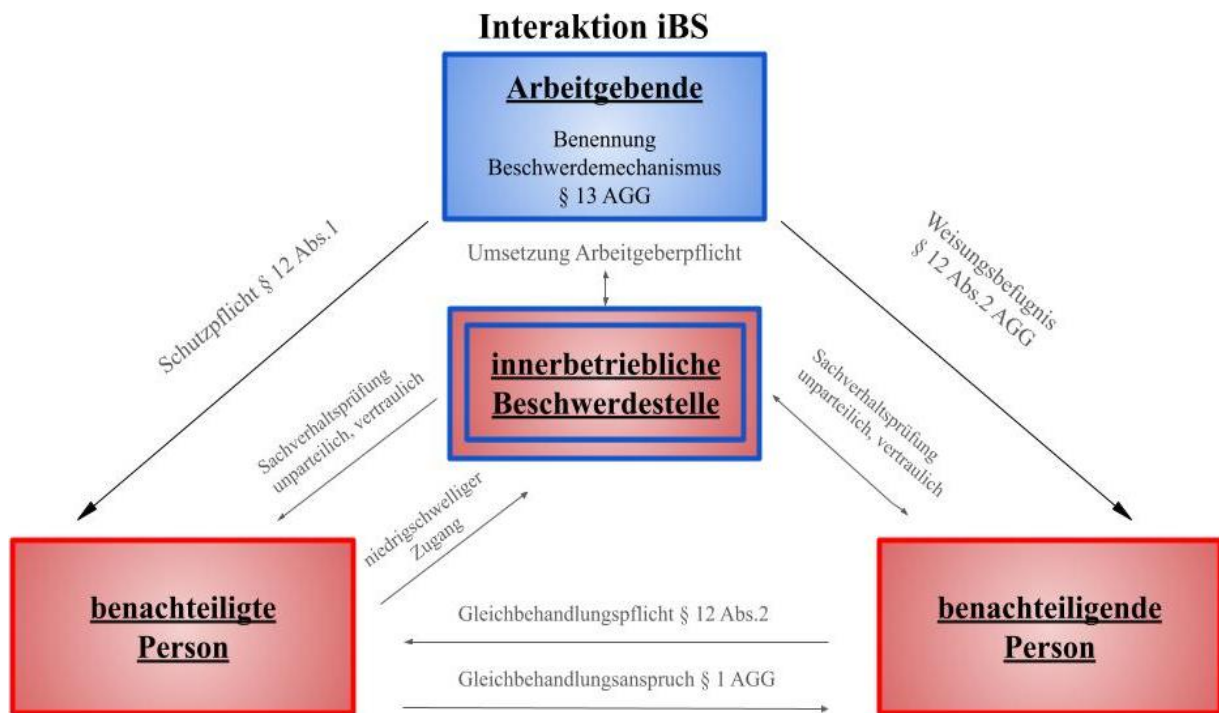
6.4.15 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen

Im Rahmen der Identifikation der möglichen Befugnisse der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sind zwei Arbeitsfelder zu benennen. Dies sind zum einen – wie oben ausgeführt – reaktive Maßnahmen, wenn konkrete Diskriminierungsfälle an die Stelle herangetragen werden. Diese wurden bereits hinlänglich beschrieben.

Hier soll nun im Folgenden auch auf die Möglichkeit des Ergreifens von proaktiven Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung in Betrieb und Dienststelle eingegangen werden.

Da Diskriminierung nicht immer von einer individuellen Person ausgeht, sondern Ergebnis aus Abläufen, Regeln oder Maßnahmen sein kann, bleiben solche Formen von Diskriminierung im Betrieb gänzlich unbearbeitet, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle ausschließlich auf individuelle Beschwerden durch Betroffene reagieren kann. Daher wäre es äußerst empfehlenswert, der innerbetrieblichen Beschwerdestelle auch ein proaktives Bearbeiten von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu ermöglichen, um letztlich diskriminierende Strukturen aufzudecken und zu beseitigen.

6.5 Interaktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle



6.6 Struktur

Eine weitere zentrale Fragestellung für die innerbetriebliche Beschwerdestelle ist deren Struktur. Wie bereits mehrmals erwähnt, ist diese ausschlaggebend für ihre Arbeitsweise, Mandatierung und Stellung in Betrieb und Verwaltung. Aufgrund der zum Teil bereits bestehenden Institutionen (siehe Kapitel 2.6) sind vielfältige Zusammensetzungen der Beschwerdestelle möglich.

Im Folgenden sollen einige Optionen der strukturellen Ausgestaltung vorgestellt werden. Weitere Optionen sind denkbar.

6.6.1 AGG-Beauftragte*r

- i. Benennung einer Person aus der Personalabteilung

Die Beschwerdestelle wird mitunter bei einer schon im Betrieb vorhandenen Institution angesiedelt. Oftmals geschieht dies in Form der Benennung einer individuellen Person durch den*die Arbeitgeber*in bzw. Dienstherr*in, die bereits in der Personalabteilung tätig ist und in ihrer Tätigkeit Interessen des*der Arbeitgeber*in zu vertreten hat.

In kleinen bzw. mittelgroßen Betrieben oder Verwaltungen stellt dies sicherlich eine pragmatische Lösung dar. Es sind jedoch, wie im vorliegenden Konzept dargestellt, die Befugnisse, Qualifikationen und Kompetenzen der Person und die Rahmenbedingungen für die

Ausübung der Funktion ausschlaggebend. Je spezifischer diese benannt sind, umso kompetenter können Beschwerden bearbeitet werden, was sich auf ein respektvolles und konfliktfreies Arbeitsklima auswirken kann. Die Personalvertretung verfügt zwar über relevante Kompetenzen und ist für Personalentscheidungen letztlich Entscheidungsträgerin, jedoch birgt die alleinige Ansiedlung der Beschwerdestelle bei der Personalabteilung ein gewisses Konfliktpotenzial. Durch das Handeln auf Arbeitgeber*innenseite ist die Glaubwürdigkeit im Hinblick auf die Interessenwahrnehmung der Beschäftigten unter Umständen gefährdet. Insbesondere im Hinblick auf eine möglichst objektive Sachverhaltsprüfung und Problemlösung im Allgemeinen, aber auch im Fall der Benachteiligung durch den*die Arbeitgeber*in. In diesem Kontext kann es, aus Gründen des Vertrauens, eine Hürde für die Beschäftigten darstellen, eine Beschwerde direkt bei der Personalabteilung einzureichen.

ii. Rechtsabteilung/Justizariat

Bevorzugt der*die Arbeitgeber*in/Dienstherr*in juristische Kompetenz in der innerbetrieblichen Beschwerdestelle und ist eine Rechtsabteilung oder ein Justizariat im Betrieb oder in der Verwaltung angesiedelt, kann die nach § 13 AGG geforderte Beschwerdestelle auch dort eingerichtet werden. Dies gewährleistet die juristische Kompetenz, die die arbeitsrechtlichen Aspekte einzuschätzen vermag. Dies ist besonders bei Diskriminierungsbeschwerden mit arbeitsrechtlichem Bezug hilfreich.

iii. Gleichstellungsbeauftragte*r / Schwerbehindertenvertretung

Die Möglichkeit der Ergänzung der bestehenden Aufgaben der*des Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Schwerbehindertenvertretung ist in Besonderen für die Verwaltung eine Option.

Da sich Gleichstellungsbeauftragte auf eine Personengruppe konzentrieren, liegt bereits eine Sensibilisierung für Benachteiligung vor. In der Belegschaft werden sie durch ihr Wahlamt als ihre Interessenvertreter*in wahrgenommen, was zumeist eine hohe Vertrauens- und Glaubwürdigkeit zur Folge hat. Da in der Stelle nach § 13 AGG jedoch alle Gründe der Diskriminierung abzudecken sind, muss gewährleistet werden, dass keine unausgewogene Schwerpunktsetzung auf ein Diskriminierungsmerkmal in der Ausübung der Aufgabe besteht. Die Konsequenzen einer Doppelmandatierung und der damit einhergehenden Gefahr eines Interessenkonflikts sollten reflektiert werden. Hierfür sollte die Aufgabenverteilung der Beschwerdestelle mit dem anderen Mandat in Bezug auf die unterschiedlichen Beschwerdekontexte und gesetzlichen Rahmenbedingungen geklärt und sichtbar gemacht werden.

iv. Durch Arbeitgeber*in/Dienstherr*in benannte*r AGG-Beauftragte*r

Naheliegender und in der Praxis praktiziert, ist die Benennung einer individuellen Person durch den*der Arbeitgeber*in bzw. Dienstherr*in. Dies erscheint für kleine bzw. mittelgroße Betriebe oder Verwaltungen praktikabel. Es kann jedoch das durch das AGG vorgegebene Recht eine Beschwerde zu führen unterlaufen, wenn für ein erfolgreiches Beschwerdemanagement die

erforderlichen Kompetenzen der Beschwerdestelle nicht hinreichend vorhanden sind. Außerdem wird eine einzelne Person nicht lückenlos zur Verfügung stehen, da ggf. Urlaub oder Krankenzeiten dann nicht erlauben Beschwerden zu bearbeiten.

6.6.2 AGG-Beschwerde-Kommission

Das folgende Kapitel stellt einige mögliche Konstellationen einer Beschwerdekommision vor.

Grundsätzlich sprechen für eine vielfältige Besetzung der Beschwerdestelle die Möglichkeit des Austausches von Erfahrungen und das Profitieren von verschiedenen Qualifikationen und Arbeitshintergründen sowie die Nutzung unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Bewertungsperspektiven. Für eine vertrauenswirksame Arbeit und Akzeptanz bei den Beschäftigten ist eine vielfältige Zusammensetzung hilfreich. Im Besonderen bei Beschwerden im Hinblick auf sexuelle Belästigung, sollte es möglich sein, diese bei einer Person des gleichen Geschlechts vorbringen zu können.

Bei der Frage nach der notwendigen Anzahl an Verantwortlichen für die innerbetriebliche Beschwerdestelle und deren Freistellung für ihre Aufgabe in der Beschwerdestelle können derzeit keine belastbaren Einschätzungen vorgenommen werden. Abhängig vom Betriebsklima, der Betriebskultur, der Niedrigschwelligkeit des Zugangs zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle, dem Vertrauen in diese und die Transparenz der Beschwerdeanalyse können viel, wenige oder gar keine Beschwerde vorgelegt werden. Es kann jedoch als Richtschnur angedeutet werden, dass für kleinere Unternehmen oder Dienststellen eine Einzelperson für die innerbetriebliche Beschwerdestelle vermutlich ausreichend sein wird. Bei einer Anzahl von über 100 Mitarbeitenden liegt es nahe eine Kommission zu bilden.

i. Koordinator*in, Personalabteilung, Betriebsrat (Betrieb)

Sofern Bereitschaft besteht, eine Beschwerdekommision in einem Unternehmen aufzubauen, sollte erwogen werden, die zentralen betrieblichen Akteur*innen einzubeziehen, also Personalabteilung und Betriebsrat. Da diese beiden innerbetrieblichen Akteur*innen bereits eine klare Aufgabenstellung im Betrieb innehaben, sollte der Beschwerdekommision außerdem eine Person zugeordnet werden, die die Koordination der Beschwerdekommision übernimmt. Im Idealfall bringt diese, die in Kapitel 5.9 beschriebenen Kompetenzen und Erfahrungen mit. Diskriminierungsfälle, die arbeitsrechtliche Aspekte berühren, erlauben so die Personalabteilung direkt einzubinden.

ii. Koordinator*in, Personalabteilung, Personalvertretung (Verwaltung)

Vergleichbares gilt für die Verwaltung. Hier würde dann der Personalrat als Teil der Beschwerdekommision einbezogen.

- iii. Koordinator*in, Personalabteilung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter*in (Betrieb)

Empfehlenswert wäre es eine Beschwerdekommision einzurichten, die die diskriminierungsrelevanten Beauftragten (Schwerbehindertenvertretung und wenn vorhanden die*den Gleichstellungsbeauftragte*n) einbezieht.

Ein in Berlin ansässiger landeseigener Betrieb hat sich aufgrund einer umfassenden Betriebsvereinbarung⁹² eine solche Struktur gegeben. Es werden dort mehrere Diskriminierungsfälle pro Jahr bearbeitet und je nach Sachverhalt durch den*die Koordinator*in, die Personalabteilung oder durch die*den gruppenspezifischen Beauftragten geklärt, nachdem sich die Kommission gemeinsam eine Einschätzung des Sachverhaltes verschafft hat.

Darüber hinaus legte das Unternehmen großen Wert auf die Vorbeugung von Diskriminierung. Die Beschwerdekommision ist mit dem Mandat ausgestattet, so weit wie möglich präventiv aktiv zu werden. Es würden alle drei bis vier Monate Sitzungen der Beschwerdekommision abgehalten, bei denen präventive Ansätze diskutiert und verfolgt werden. Die Sitzungen finden statt, auch wenn keine konkreten Vorfälle eingegangen sind. Die nach außen hin deutlich kommunizierte Diversity-Strategie des Betriebes wurde mit einer arbeitsfähigen und solide mandatierten Stelle untermauert.

- iv. Koordinator*in, Personalabteilung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertreter*in (Verwaltung)

In der Verwaltung ist eine solche Beschwerdekommision gut denkbar, bei der dann die Schwerbehindertenvertretung und die*der Gleichstellungsbeauftragte mit einbezogen werden könnten. Im Besonderen bei größeren Verwaltungen erscheint eine umfassende und vielfältig besetzte Beschwerdekommision zielführend.

Es empfiehlt sich das erste Jahr der Tätigkeit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle (egal welcher Struktur) als Probelauf zu verstehen und dann einzuschätzen, ob nachjustiert oder Veränderungen vorgenommen werden müssen. Eine gute Dokumentation der Beschwerdebearbeitung bietet hier eine regelmäßige Möglichkeit einzuschätzen, ob die Stelle adäquat funktioniert und von den Mitarbeitenden angenommen wird.

6.6.3 Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb)

Erwogen werden kann, ob nicht auch eine externe Beschwerdestelle eine mögliche Option für Betriebe sein könnte. Besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer Belegschaft von weniger als 50 Personen scheint eine Beschwerdestelle kaum eingerichtet worden zu sein. Da es in solchen Fällen einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet, eine Person für die Stelle auszuwählen, zu schulen, Kompetenzen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, sollte analysiert werden, ob eine externe „Dienstleistungs-Beschwerdestellenprüfung“ denkbar wäre. Diese müsste in jedem Fall dem*der Arbeitgeber*in eine letztendliche

⁹² https://bug-ev.org/fileadmin/DV_partnerschaftliches_Verhalten_T0005916_2_.PDF

Entscheidung zur Maßnahme überlassen, da diese Entscheidung laut AGG diesem*r obliegt. Sinnvoll erscheint die externe Option insofern, dass auch für kleinere Betriebe eine neutrale und fachkompetente Analyse eines Vorfalles vorgenommen werden könnte, die dann jedoch wieder der Arbeitgeber*innenseite mit einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen rückübertragen werden müsste.

Eine ausgelagerte Stelle kann zudem von Vorteil sein, weil sich Personen, die die Stelle in Anspruch nehmen, nicht kenntlich machen müssten, da eine anonyme Sachverhaltsbearbeitung im innerbetrieblichen Kontext nicht immer zu gewährleisten ist.

Auch wenn einige AGG-Kommentare eine solche externe Ansiedlung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht durch das AGG abgedeckt sehen⁹³, sollte die Option weiter analysiert und reflektiert werden. Die Möglichkeit einer externen Beschwerdestelle, die eine Beschwerdeanalyse vornimmt, lässt sich unter bestimmten Voraussetzungen mit durchaus guten Gründen vertreten.

Ein Gutachten zur Externalisierung der innerbetrieblichen Beschwerdeprüfung eröffnet detaillierte Optionen der Ausgestaltung.⁹⁴ Die Option der Externalisierung der Beschwerdeprüfung als auch die interne Nutzung externer Expertise wird vorgestellt.

2008 entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, dass ein Betrieb mit mehreren Niederlassungen eine zentrale innerbetriebliche Beschwerdestelle einrichten kann und hierdurch der effektive Rechtsschutz nicht leidet.⁹⁵ Die räumliche Distanz zwischen Betrieb und Beschwerdestelle ist also nicht *per se* problematisch. Dennoch müssen ausgelagerte Stellen eine Reihe an Anforderungen erfüllen, um den Sinn und Zweck von § 13 AGG nicht zu unterminieren.

Grundvoraussetzung für die Auslagerung muss sein, dass die Arbeitnehmer*innen im Sinne des AGG nicht in ihrem Beschwerderecht eingeschränkt werden, heißt, dass die Beschwerdestelle erreichbar sein muss. Dafür müssen alle Arbeitnehmer*innen über die Externalisierung informiert werden, sowie über die möglichen Wege der Kontaktaufnahme. Diesbezüglich sollte die externe Stelle vielfältige Zugangswege anbieten: telefonisch, per E-Mail, über Online-Videokonferenztechnik oder persönliche Gespräche.

Zudem müssen die in 5.8 genannten Kompetenzen wie ein juristisches Grundverständnis des AGG, Beratungs- und Mediationskompetenz vorhanden sein.

Aufgrund der fehlenden Unmittelbarkeit, wie bei einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, ist bei der Auslagerung der Beschwerdestelle dringend zu einem Kooperationsvertrag oder einem *Memorandum of Understanding* zu raten. So können Fragen zu Mandat, Rolle, Kompetenzen

⁹³ Beispielsweise *Buschmann*, in Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 18; *Stein*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Wendeling-Schröder/Stein, § 13 Rn.12; aO Nollert-Borasio/Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 13 Rn. 2.

⁹⁴ DAC, Vera Egenberger und Huy Nguyen, Gutachten, „Wie müsste eine ausgelagerte (externe) AGG Beschwerdestelle gestaltet werden, um AGG konform zu sein?“, siehe: <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2023-11/gutachteneegenbergerbf.pdf>

⁹⁵ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 28.02.2008, Az. 5 TaBV 2476/07 Rn. 35.

der Beschwerdestelle sowie das Verfahren für den*die Arbeitgeber*in und die externe Stelle klar definiert werden. Auch der Arbeitsumfang, die Entlohnung und andere Rahmenbedingungen, wie datenschutzrechtliche Fragen können dort vereinbart werden.

Schließlich muss auch das Verhältnis mit anderen innerbetrieblichen Gremien wie der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betriebs- bzw. Personalrat geklärt werden. Diese haben, wie bereits gezeigt, überlappende Aufgabengebiete und sollten daher kooperieren. Zu diesem Zweck sollte zudem der*die Arbeitgeber*in als Auftraggebende für die externe Stelle einen direkten Austausch zwischen den verschiedenen Gremien ermöglichen.

Die ausgelagerte Beschwerdestelle ist auf eine enge Zusammenarbeit mit dem*der Arbeitgeber*in angewiesen. Zum einen fehlt es ihr als externe Stelle an einer „arbeitsrechtlichen Autorität“. Bei der Sachverhaltsermittlung kann es daher beispielsweise sinnvoll sein, Einladungen zu einem Gespräch mit der beschuldigten Person oder Zeug*innenbefragungen durch den*die Arbeitgeber*in zu versenden. Insbesondere jedoch bei der Identifikation möglicher Sanktionen müssen die externe Stelle eng mit dem*der Arbeitgeber*in zusammenarbeiten, da nur diese*r arbeitsrechtliche Sanktionen wie eine Ermahnung, Abmahnung oder verpflichtende Sensibilisierungsmaßnahmen aussprechen kann. Gleiches gilt für die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen – die Arbeitgebenden haben hier die Letztentscheidungskompetenz.

Die Auslagerung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle stellt insbesondere eine Chance für kleine Betriebe dar, eine Stelle ohne hohen personellen oder finanziellen Aufwand einzurichten. Neben generellen Anforderungen, die ebenso für die innerbetrieblichen Stellen gelten, wie Fachkompetenz und eine Klärung des Mandats, ist bei der Auslagerung besonders die Erreichbarkeit für alle Arbeitnehmenden sicherzustellen.

6.7 Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Die folgenden Ausführungen greifen die Vorgaben des § 13 AGG auf und spezifizieren diese mit weiteren Detailspekten bezüglich der Aufgabenzuweisung, die es in der konkreten Entwicklung und Ausgestaltung der Beschwerdestelle zu beachten gilt. Dies erscheint mitunter als Doppelung der bereits oben beschriebenen Befugnisse. Doch das, was eine Stelle tut, und das, was sie auf der Grundlage ihrer Rechtsgrundlage, der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung darf, ist nicht notwendigerweise identisch. Ihr Mandat bzw. ihre Befugnisse stellen die Berechtigungen dar, aktiv zu werden. Nicht immer werden sich die Befugnisse auch in den Aktivitäten widerspiegeln. Daher werden die Aktivitäten hier getrennt von den Befugnissen dargestellt.

Darüber hinaus wird aufgeführt, welche weiteren Aufgaben sinnvoll erscheinen und direkt oder indirekt mit den durch das AGG vorgegebenen Aufgaben in Verbindung stehen. Eine Ausweitung, auf die hier vorgestellten Aufgaben, würde die Arbeit der Stelle stärken und

langfristig positive Auswirkungen auf die Diskriminierungsfreiheit im Betrieb bzw. der Dienststelle haben. Die Aufgaben werden auch im Handlungsleitfaden des BUG abgedeckt (siehe Auszüge des Handlungsleitfadens in Anhang D.).

6.7.1 Informationen zur Stelle und zum Beschwerdeverfahren

Die Beschwerdestelle sollte erwägen, eine nachvollziehbare Erläuterung von Diskriminierung, das AGG als geltenden Rechtsrahmen und den daraus erwachsenden Rechten des*der Betroffenen sowie Informationen zur Stelle, wie Kontaktdaten und Sprechzeiten, anzubieten. Falls nötig, sollten die Informationen in mehreren Sprachen, in leichter Sprache und in barrierefreien Formaten zur Verfügung gestellt werden. Dies würde ein transparentes Verfahren befördern und den Mitarbeitenden den Einblick geben, womit sie zu rechnen haben, wenn sie eine Beschwerde einreichen wollen. Diese Informationen könnten neben einem Infoblatt auch im Intranet veröffentlicht werden.

Als zweite Stufe der Informationsvermittlung sollte bei einem Erstkontakt und bevor eine betroffene Person die Sachlage schildert nochmals über das AGG, und die Rechte der von Ungleichbehandlung Betroffenen dargelegt werden, als auch die Schritte einer Beschwerde und Maßnahmen, die daraus erwachsen könnten. Um eine angemessene Transparenz im Beschwerdemechanismus zu schaffen, wird empfohlen, den Ablauf einer Beschwerde durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle zu skizzieren und bereits im Vorfeld zugänglich zu machen. Es sollte dargestellt werden, welche Schritte bei einer persönlichen Beschwerde gegangen werden. Wie in Kapitel 6.4.5 dargestellt, sollten Betroffene über die Anforderungen zur ggf. vertraulichen Behandlung ihrer Beschwerde informiert werden. Vor allem weil die Rahmenbedingungen und die Form der Entgegennahme einer Beschwerde ausschlaggebend dafür sein können, ob die betroffene Person Vertrauen in die Rolle und Fähigkeiten der Stelle entwickelt, sollte der Beschwerdeablauf zunächst thematisiert werden. Hierzu gehört unabdingbar auch die Darstellung des Beschwerdeweges und auf welchen Prozess sich die beschwerende Person einstellen müsste. So haben von Diskriminierung Betroffene die Möglichkeit, vor Einreichung einer Beschwerde im Betrieb oder der Dienststelle einzuschätzen, ob dies für sie einen angemessenen und gewünschten Mechanismus darstellt und ihnen die möglichen Konsequenzen der Beschwerde bewusstmacht.

6.7.2 Sachverhaltsdarstellung

Die Darstellung des Sachverhaltes kann im direkten Anschluss an die Information durch die Beschwerdestelle erfolgen. Hier sollte der betroffenen Person ermöglicht werden darzustellen was vorgefallen ist. Notizen sollten die Sachverhaltsbeschreibung zusammenfassen. Die betroffene Person sollte die Notizen prüfen und ergänzen bzw. anpassen können. Eine schriftliche Bestätigung, dass die Notizen die Sachlage angemessen wiedergeben, kann hilfreich sein.

6.7.3 Entgegennahme der Beschwerde

Auch wenn § 13 AGG nicht explizit davon spricht, dass die Entgegennahme einer Beschwerde zur Aufgabe der Stelle gehört, ist die Entgegennahme ein integraler Bestandteil dieser, da sonst keine Prüfung eines Vorfalles stattfinden kann.

Die Einlegung und Geltendmachung einer Beschwerde ist nicht form- oder fristgebunden, kann aber ggf. durch Betriebs-, oder Dienstvereinbarung festgelegt werden. Zu beachten ist die sog. Unabdingbarkeit im § 31 AGG,⁹⁶ welche vorschreibt, dass von den Vorschriften des AGG nicht zum Nachteil der geschützten Personen abgewichen werden kann.

Widrige Rahmenbedingungen wie das Unbeantwortet-Lassen von Nachrichten auf dem Anrufbeantworter der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die grundsätzliche Nichterreichbarkeit, das diskriminierende oder vorverurteilende Verhalten durch Personen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, das Rückspiegeln an von Diskriminierung betroffene Personen, dass der vorgetragene Sachverhalt nicht ernst genommen wird, sollten dringend vermieden werden. Es müsste unbedingt darauf geachtet werden, alles zu vermeiden, was Betroffene dazu bringt, den Kontakt zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu meiden oder ihren Vorfall, noch bevor eine Klärung herbeigeführt wurde, zurückzuziehen.

Die betroffene Person sollte dann entscheiden, ob sie eine formale Beschwerde eröffnen möchte. Stimmt die Person dem zu, kann dies mit einer Unterschrift bestätigt werden. Hierdurch wird für alle Beteiligten unmissverständlich deutlich, wann die Beschwerde eröffnet ist.

6.7.4 Prüfung des Sachverhaltes

Das AGG gibt vor, dass der vorgelegte Sachverhalt geprüft werden muss. In der Regel wird die beschuldigte Person anzuhören sein, um beide Seiten den Sachverhalt darstellen zu lassen. Dabei ist eine Einzelbefragung vorzunehmen, da insbesondere bei Fällen von sexueller Belästigung eine Gegenüberstellung von Betroffenen und Verursachenden kein geeignetes Mittel der Sachverhaltsklärung darstellt. Darüber hinaus sollte ggf. geprüft werden, ob beschuldigte Personen bereits wegen ähnlicher Sachverhalte aufgefallen sind und möglicherweise bereits zu solchen Sachverhalten Sanktionen ausgesprochen wurden. Sofern Personen den Sachverhalt beobachtet haben, sollten diese außerdem um ihre Beschreibung der Sachlage gebeten werden.

Im Zuge der Dokumentation der Beschwerde sollten dann die Parteien gebeten werden, die Notizen der Sachverhaltsbeschreibung zu prüfen. Werden die Notizen als korrekt angesehen, könnten sie von den jeweiligen Personen entweder unterschrieben oder beispielsweise per E-Mail bestätigt werden. So kann vermieden werden, dass Sachverhaltsbeschreibungen im Nachgang in Zweifel gezogen werden.

Es sollten klare interne Verfahren definiert sein, in welchem Zeitraum eine Beschwerde geprüft, Zeug*innen bzw. Beschuldigte befragt und eine Entscheidung bezüglich möglicher Sanktionen vorgenommen sein sollten.

Da Diskriminierung mitnichten immer von individuellen Personen (oder Gruppen) ausgeht, sondern auch struktureller bzw. systemischer Natur sein kann, wird das hier beschriebene Vorgehen bei systemischen Formen von Diskriminierung nur bedingt eine Aufklärung ermöglichen. Hier ist möglicherweise die Analyse von betriebsinternen Abläufen, Verfahren

⁹⁶ Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar AGG, Hey/Forst, § 13 AGG Rn. 8.

oder Regeln auf diskriminierende Auswirkungen zu prüfen. Entgeltungleichbehandlung kann hier als eine Form systemischer Diskriminierung angeführt werden. Hier kann zwar ggf. eine betroffene Person die Beschwerdestelle anrufen, die Prüfung des Falles muss hier jedoch andere Wege verfolgen als in Fällen individueller Ausgrenzung. Ein Ansatzpunkt sind hier die bereits genannten proaktiven Maßnahmen.

6.7.5 Bewertung des Sachverhaltes

§ 13 AGG spricht nicht dezidiert von der Bewertung einer Sachlage. Diese ist jedoch Voraussetzung zur Identifikation angemessener notwendiger Maßnahmen. Es wird empfohlen, die Prüfung eines Sachverhaltes von seiner Bewertung zu trennen. Die Prüfung erfordert die Aufklärung des Sachverhaltes und verdeutlicht, ob es sich bei der Beschwerde um eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes handelt oder gegebenenfalls eine andere Form von Beschwerde vorliegt.

Die Bewertung wiederum muss nach angemessenen Maßnahmen (die nicht notwendigerweise arbeitsrechtliche Konsequenzen bedeuten) suchen und diese im Idealfall identifizieren, um die Situation zu klären bzw. zu bearbeiten.

6.7.6 Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung

Es obliegt dann der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bzw. in Fällen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen dem*der Arbeitgeber*in, das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.⁹⁷ Zwar sieht das Gesetz keine Begründungspflicht vor⁹⁸, jedoch ist diese zu Dokumentationszwecken und um den Beteiligten unnötige Gerichtsverfahren zu ersparen oder auch zugunsten der Arbeitgeber*innenseite, um Folgeansprüche entgegenzutreten zu können, zu empfehlen.⁹⁹ Hierfür sind Kompetenzen in der Gesprächsführung notwendig. Da gewiss nicht in allen Fällen die von dem*der Beschwerdeführer*in gewünschte bzw. geforderte Maßnahme von Seiten des*der Arbeitgeber*in ergriffen wird, sollte die Einschätzung des Sachverhaltes angemessen und nachvollziehbar übermittelt werden.

Sofern Maßnahmen außerhalb arbeitsrechtlicher Sanktionen durchgeführt werden sollen, kann die innerbetriebliche Beschwerdestelle - je nach Ausgestaltung des Mandates - hier ggf. auch eigenständig aktiv werden.

6.7.7 Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu sanktionieren

§ 12 Abs. 3 AGG gibt einige Optionen vor, welche Maßnahmen durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle bzw. dem*der Arbeitgeber*in ergriffen werden können. Diese sind *„im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung“*.

⁹⁷ Hier sind sowohl mündliche als auch schriftliche Kommunikationswege denkbar. Um der Dokumentationspflicht nachkommen zu können, sollte in jedem Fall auch eine schriftliche Benachrichtigung der Betroffenen vorgenommen werden. Eine Dokumentation des Prüffalles sollte für einen angemessenen Zeitraum archiviert und dann anonymisiert werden.

⁹⁸ Mangels gesetzlicher Anforderungen ist jede Begründung ausreichend, die eine informierte Entscheidung des Betroffenen ermöglicht, vgl. ArbG Ulm, Urteil vom 09.09.2014 – Az. 6 Ca 36/14 – Siehe Anhang B.

⁹⁹ Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 18.

Das vorliegende Konzept möchte gleichermaßen Maßnahmen, die bereits auf einer niedrigeren Konfrontationsstufe beginnen, vorschlagen, wie zum Beispiel:

- Einfordern einer offiziellen Entschuldigung
- Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung zum Thema Diskriminierung etc.
- Sensibilisierungstrainings durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle
- Schlichtungsgespräch mit Mitgliedern der innerbetrieblichen Beschwerdestelle
- Mündliche Ermahnung
- schriftliche Ermahnung

Grundsätzlich empfiehlt sich aus Nachweis- und Dokumentationsgründen eine schriftliche Ermahnung mit einer Empfangsbestätigung. Abhängig von den Umständen des Einzelfalls kann aber auch eine mündliche Ermahnung ausgesprochen werden, die somit nicht in der Personalakte vermerkt wird.

6.7.8 Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien

Um die Funktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle möglichst zielführend zu gestalten und aufbauend auf der Erkenntnis, dass Diskriminierung auch aufgrund von Missverständnissen, Vorurteilen oder zwischenmenschlichen Konflikten entstehen kann, sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle bei der Ergreifung von Maßnahmen so früh wie möglich ansetzen.

Es sollte darauf hingewirkt werden, den Verursacher*innen von Diskriminierung (sofern diese individueller Natur sind) ihr Verhalten zu verdeutlichen und die Konsequenzen dessen für andere aufzuzeigen. Wenn dies zu einer Einsicht und dauerhaft zu einem diskriminierungsfreien Handeln führt, wäre das Ziel der Diskriminierungsfreiheit bereits durch ein niedrigschwelliges Instrument erreicht. In solchen Fällen werden dann arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht notwendig sein. Hierfür sind – wie bereits an anderer Stelle in Kapitel 5.9 erwähnt – eine Qualifikation der Stelle zur Streitbeilegung, zur Konfliktmediation oder vergleichbare Kompetenzen hilfreich.

6.7.9 Schlichtung

Sollte der moderierte Austausch nicht zur Beilegung des Sachverhaltens führen, bestünde die Möglichkeit der Schlichtung.

Schlichtung als Konzept sieht vor, dass zwei streitende Parteien zu einer Schlichtungsinstanz gehen, die versucht, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu identifizieren. Das Schlichtungsergebnis ist bei Zustimmung durch beide Parteien dann für beide bindend. Überträgt man diese Konfliktlösungsstrategie auf die innerbetriebliche Beschwerdestelle, könnte die Stelle – mit entsprechender Qualifikation und Mandat – versuchen, die Schlichtung eines Konfliktes, der eine Diskriminierung auslöste, herbeiführen. Hier könnte die

innerbetriebliche Beschwerdestelle auf externe Fachleute zurückgreifen können, wie beispielsweise Antidiskriminierungsberatungsstellen mit ausgewiesener Kompetenz für Schlichtungen.

Im Ergebnis könnte sich beispielsweise die verursachende Person einverstanden erklären, in einer anderen Schicht zu arbeiten, in einer anderen Filiale eingesetzt zu werden oder zuzustimmen, die als diskriminierend wahrgenommenen Formulierungen nicht mehr zu verwenden. Der beschuldigten Person würden keine weiteren Konsequenzen drohen, sofern sie sich an die Schlichtungsvereinbarung hält. Je nach Fallkonstellation könnte auf diesem Weg einer Wiederholungsgefahr dauerhaft vorgebeugt werden.

Ein solches Vorgehen kann in Fällen, die noch keine arbeitsrechtliche Sanktion nach sich zieht, eingesetzt werden und muss der Maßgabe der Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit folgen.

6.7.10 Abmahnung

In arbeitsrechtlich relevanten Fällen von Diskriminierung oder Belästigung werden ggf. arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig sein, die dann durch den*die Arbeitgeber*in auszuführen sind. Auch hier ist auf eine angemessene Abstufung zu achten.

Das AGG sieht hier zunächst die Abmahnung vor. Die Konsequenz hieraus wird zumeist ein Vermerk in der Personalakte sein. Es empfiehlt sich hier, eine arbeitsrechtliche Prüfung vorzunehmen. Sofern diese Kompetenz nicht in der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vorhanden ist, liegt ein Austausch mit dem*der Arbeitgeber*in bzw. der Personalabteilung nahe.

6.7.11 Umsetzung/Versetzung

Auch die Umsetzung/Versetzung wird im AGG als Option der Sanktionierung aufgeführt, die dem*der Arbeitgeber*in obliegt. Hier sind die jeweiligen Umstände des Betriebes oder der Dienststelle zu berücksichtigen. In kleinen Betrieben oder ländlichen Verwaltungen führt eine Umsetzung/Versetzung nicht notwendigerweise dazu, dass Verursacher*in und von Diskriminierung Betroffene*r voneinander getrennt sind. Hier liegt es in der Hand des*der Arbeit- bzw. Dienstgeber*in zu entscheiden, ob eine Person wegen einer Diskriminierung umgesetzt/versetzt wird. Es kommt dann nicht darauf an, ob die Person dieser Umsetzung zustimmt.

6.7.12 Kündigung

Die Kündigung wegen einer Diskriminierung auszusprechen, stellt sicherlich die Ultima Ratio der Sanktionierung dar, die ein*e Arbeitgeber*in ausführen kann. Hierzu muss eingeschätzt werden, ob eine derartige Diskriminierung vorliegt, die keine Aussicht zulässt, andere zielführende Wege zu beschreiten, um die Diskriminierung angemessen zu bearbeiten.

Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung sind arbeitsrechtliche Schritte, die immer von den Arbeit- bzw. Dienstgeber*in zu verantworten sind. In solchen Fällen wird die innerbetriebliche Beschwerdestelle, nach einer Einschätzung der Situation, eine Empfehlung

zu den weiteren Schritten an die Personalabteilung bzw. den*die Arbeit- oder Dienstgeber*in abgeben.

In Fällen, in denen eine innerbetriebliche Beschwerdekommision gebildet wurde, erscheint es sinnvoll, die Personalabteilung einzubinden, da solche Maßnahmen dann im Einvernehmen und nahtlos durch diese kommuniziert und vorgenommen werden können.

6.7.13 Disziplinarverfahren bei Beamt*innen

Sollte es sich bei der verursachenden Person der Benachteiligung um eine*n Beamte*n handeln, ist neben einem Beschwerdeverfahren bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ebenso ein amtliches Disziplinarverfahren im Sinne der Regelungen der landes- und bundesrechtlichen Disziplinar Gesetze möglich. Ein solches wird vom Dienstherrn des*der Beamte*n gegen ebendiese*n eröffnet, sollten Anhaltspunkte vorliegen, die ein Dienstvergehen begründen können (vgl. § 17 BDG). Ein Dienstvergehen liegt dann vor, wenn die verbeamtete Person ihre obliegenden Dienstpflichten verletzt. Mobbing¹⁰⁰ und sexuelle Belästigung¹⁰¹ von Kolleg*innen sowie schwere rassistische Äußerungen¹⁰² sind von der Rechtsprechung bereits unmittelbar als Dienstvergehen anerkannt. Zusätzlich liegt bei Nichtbefolgung der Weisungen des*der Dienstherrin immer ein Dienstvergehen vor: Sollte ein*e Beamt*r die Anweisung ihres*ihrer Dienstherr*in auf zukünftige Unterlassung von Diskriminierung aus Gründen des § 1 AGG nicht Folge leisten, kann es somit zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens kommen. Abhängig von der Schwere des Dienstvergehens können Maßnahmen wie ein Verweis, eine Geldbuße und im äußersten Fall die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis gegen den*die Beamt*in vorgenommen werden.

6.7.14 Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursachenden

Wie bereits erörtert, sollten sich die zu übertragenden Aufgaben der Beschwerdestelle nicht nur auf Fälle von Diskriminierung seitens einer individuellen verursachenden Person beschränken, sondern auch Maßnahmen gegen verursacherlose Diskriminierungen umfassen.

6.7.15 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen

§ 12 Abs. 1 und 2 AGG normieren als Organisationspflichten des*der Arbeitgeber*in vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Ein präventives Ergreifen von Maßnahmen sollte je nach betrieblichen und dienstlichen Umständen bestimmt werden. Prävention kann beispielsweise eine zweckentsprechende Ausgestaltung der Arbeitsumgebung bedeuten. Dies beinhaltet die Möglichkeit der Beschwerdestelle, Vorschläge zu vorsorglichen Maßnahmen zu erarbeiten. So könnte beispielhalber im Gespräch mit der Personalabteilung auf angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung hingewiesen und verdeutlicht werden, dass die Versagung entsprechender Vorkehrungen eine Diskriminierung im Sinne der Behindertenrechtskonvention darstellt. Sollten beispielsweise bauliche Veränderungen in der Dienst- oder Betriebsstätte vorgenommen werden, könnte die

¹⁰⁰ BVerwG, Urteil vom 28.03.23 – 2 C 6/21; BVerwG vom 3.11.2014 – 2 B 24/14.

¹⁰¹ BVerwG, Urteil vom 28.09.22 – 2 A 17.21; VG München, Urteil vom 11.07.22 – M 13L DK 20.1800.

¹⁰² OLG Stuttgart, Urteil vom 18.03.21 – DGH 2/19.

innerbetriebliche Beschwerdestelle anregen, Unisex-Toiletten einzurichten, auch wenn möglicherweise noch keine Trans*- oder Inter*Personen in der Belegschaft vertreten sind. Gleichmaßen könnte die Beschwerdestelle auf Informationsmaterial hinwirken, das die Belegschaft dazu auffordert, ein respektvolles Verhalten, beispielsweise gegenüber Geflüchteten im Betrieb, die noch wenig Deutsch sprechen, zu gewährleisten.

6.7.16 Monitoring

Wird eine Maßnahme kommuniziert sollte sie dringend auch umgesetzt werden. Eine Nichtumsetzung würde von Mitarbeitenden als Freibrief für Fehlverhalten gedeutet. Da jedoch manche Maßnahmen nicht zeitnah umsetzbar sind (beispielsweise die Teilnahme an einer Schulung nicht zeitnah möglich ist) und die zuständige Instanz diese aus dem Auge verlieren könnte, ist es sinnvoll der innerbetrieblichen Beschwerdestelle die Aufgabe des Monitorings aufzuerlegen. Diese würde dann in angemessenem Abstand nachhalten, ob die Maßnahmen auch tatsächlich durchgeführt wurden.

6.7.17 Dokumentation, Evaluation und Berichterstattung

Neben den oben beschriebenen Aufgaben sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle gleichzeitig ihre Anfragen bzw. Beschwerden in einem, dem Datenschutz gerechten Format dokumentieren und in angemessener Form Daten zu Art, Form und Diskriminierungskriterien der Beschwerden erstellen (siehe dazu den Handlungsleitfaden des BUG, der auf Anfrage für eine Schutzgebühr erhältlich ist). Dies gilt besonders für größere Verwaltungen oder Betriebe, bei denen eine nennenswerte Anzahl von Beschwerden eingehen. Diese Arbeitsweise unterstützt eine Evaluation bezüglich Diskriminierung und erlaubt, entsprechende präventive Schritte zu unternehmen, wenn sich beispielsweise abzeichnet, dass verstärkt sexuelle Belästigungen auftreten.

Ein solches Monitoring und die Möglichkeit des Nachweises der Bearbeitung von Diskriminierung, kann darüber hinaus im Falle einer gerichtlichen Diskriminierungsklage als Nachweis von Seiten des*der Arbeitgeber*in eingesetzt werden.

Eine regelmäßige Evaluation, auf Basis der Dokumentation und des Monitorings, unterstützt die Beschwerdestelle ihre Entwicklung der Beschwerdebearbeitung zu qualifizieren, aber auch eine rückblickende Wirkungskontrolle des Beschwerdeverfahrens vorzunehmen und hilft handlungsrelevante Strategien zu entwickeln und Ergebnisse zu dokumentieren. Zu erwägen wäre wie schon erwähnt bei der Betriebs- bzw. Firmenleitung einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vorzulegen.

6.8 Ablauf der Beschwerde

Wie bereits mehrfach ausgeführt, enthält das AGG zur Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens keine Hinweise. Dem*der Arbeitgeber*in kommt aufgrund dessen, ein weiter Gestaltungsspielraum zu, welche Art von Beschwerdekultur im Betrieb oder der Dienststelle eingeführt werden soll. Hingewiesen sei an dieser Stelle auf den beim BUG erhältlichen Handlungsleitfaden zur Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden, der

einen Ablauf für die konkrete Umsetzung der Beschwerdebearbeitung vorschlägt (siehe Auszug aus dem Handlungsleitfaden im Anhang D.).

Bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens ist hinsichtlich der bisherigen Erörterungen und Überlegungen zu berücksichtigen, dass das Spektrum der Diskriminierungen als Beschwerdegegenstand sehr weit ist. An die Beschwerdestelle herangetragene Beschwerden können auf Benachteiligungen durch Handlungen des*der Arbeitgeber*in, anderer Arbeitnehmenden oder auch Dritter beruhen.

Zudem ist wie bereits erörtert bei Betrieben mit einem Betriebsrat, dessen Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens zu berücksichtigen.

Im Folgenden werden nun Schritt für Schritt Ausführungen zu einem möglichen Ablauf eines Beschwerdeverfahrens dargestellt, wobei diese zur Orientierung dienen sollen und je nach Größe und Struktur des Betriebes bzw. der Dienststelle abgewandelt und angepasst werden müssten.

Voraussetzung des Beschwerdeverfahrens ist stets, dass der*die Arbeitgeber*in eine Beschwerdestelle bzw. Person im Betrieb oder der Dienststelle bestimmt hat und diese den Beschäftigten hinreichend zugänglich ist.

Naheliegender ist ein mehrstufiges Beschwerdeverfahren. § 13 Abs. 1 AGG sieht folgende drei Stufen vor: a) Entgegennahme der Beschwerde, b) deren Prüfung und c) die Ergebnismitteilung der Prüfung. Anschließend sind ggf. Maßnahmen auszuwählen, umzusetzen und zu kontrollieren. Abhängig davon, welche Befugnisse der Stelle seitens des*der Arbeitgeber*in eingeräumt werden, können sämtliche dieser Schritte von der Beschwerdestelle umgesetzt werden. Es können jedoch, weitere Schritte in das Beschwerdeverfahren miteinbezogen werden.

Abhängig davon, wo die innerbetriebliche Beschwerdestelle angesiedelt wird, kann es sein, dass die Beschwerde alternativ oder kumulativ bei einer anderen Beschwerdeinstitution vorgebracht wird. Um eine Doppelbearbeitung zu vermeiden, sollte der Beschwerdeablauf, in der Checkliste beschrieben, in einer Verfahrensordnung (siehe Kapitel 6.4.1.) festgelegt werden. Da die Verfahrensordnung unter Umständen nicht die Zuständigkeit hinsichtlich der vielschichtigen Diskriminierungssachverhalte regelt und es zu Überschneidungen der Aufgaben des*der Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertretung kommen kann, sollte innerbetrieblich abgestimmt werden, wer sich des Vorfalles annimmt. Angesichts der hohen Bedeutung der Vertrauenswürdigkeit in die Beschwerdestelle, ist es überlegenswert, die zuerst kontaktierte Stelle als Unterstützung in das Beschwerdeverfahren miteinzubeziehen.

6.8.1 Beratung zur Beschwerdeablauf

Bei der Beratung zum Beschwerdeablauf sollte die Rolle, die Aufgabe der Beschwerdestelle sowie die Rahmenbedingungen erläutert werden. Insbesondere sollte darüber aufgeklärt werden, dass es zwar grundsätzlich keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde gibt, jedoch wie in Kapitel 6.4.5 erläutert, eine vertrauliche Bearbeitung

gewährleisten wird. Im Kontext dessen sollte auch auf die rechtlichen Pflichten des*der Arbeitgeber*in bei Kenntniserlangung der Benachteiligung nach § 12 AGG eingegangen und grundsätzlich über den rechtlichen Diskriminierungsschutz nach dem AGG aufgeklärt werden.

Es sollte außerdem darauf hingewiesen werden, dass zwar die Beschwerde an keine Frist gebunden ist, aber ein möglicher Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG innerhalb von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem*der Arbeitgeber*in geltend gemacht werden muss.

Zur umfassenden Beratung gehört es auch den konkreten Ablauf des Beschwerdeverfahrens zu erläutern, wer ggf. in der Beschwerdebearbeitung kontaktiert, wer zu dem Sachverhalt angehört wird und welche Maßnahmen möglich sind. Jeder (weitere) Schritt sollte kommuniziert und erst nach Rücksprache mit dem*der Beschwerdeführer*in vorgenommen werden.

6.8.2 Erstgespräch

Beim Erstgespräch, das im Anschluss an die Informationen zu Beschwerdeablauf stattfinden kann, sollte ausreichend Zeit für die Schilderung des Vorfalles zur Verfügung stehen. Dieser sollte angemessen erfasst und dokumentiert werden, wenn nötig durch Nachfragen der Beratungsperson (wie im Handlungsleitfaden dargestellt). Hilfreich kann es sein, je nach Sachverhalt den*die Beschwerdeführer*in um Erstellung eines Gedächtnisprotokolls zu bitten und mögliche Beweismittel zu ermitteln. Hier ist wie erwähnt umfassende Gesprächskompetenz sowie Sensibilität bezüglich der Diskriminierungserfahrung notwendig. Für eine Sachverhaltsbeschreibung sollte stets die Zustimmung des*der Beschwerdeführer*in eingeholt werden, die im Idealfall schriftlich dokumentiert ist.

6.8.3 Beschwerde entgegennehmen

Ist die beschwerte Person dann über alle Schritte im Bilde, kann diese eine informierte Entscheidung fällen, ob eine formale Beschwerde geführt werden soll. Entscheidet sie sich hierfür, sollte dies dezidiert formuliert und festgehalten werden. Manche innerbetrieblichen Beschwerdestellen lassen die beschwerdeführende Person eine von der beschwerdeführenden Person geprüfte Sachverhaltsbeschreibung unterzeichnen, das den Hergang der Diskriminierung darstellt und bestätigt, dass eine Beschwerde durchgeführt werden soll.

6.8.4 Sachverhaltsermittlung

Wie bereits beschrieben, sollten der Beschwerdestelle weitreichende Befugnisse für die Sachverhaltsermittlung eingeräumt werden. Neben einem Akteneinsichtsrecht ist es unabdingbar, mögliche Zeug*innen einzeln sowie den*die Beschwerdegegner*in unter Hinweis auf das (in Kapitel 6.9.8 dargelegte) Maßregelungsverbot in § 16 AGG zu befragen.

6.8.5 Sachverhaltsbewertung

Nach festgestelltem Sachverhalt, d. h. Gesprächen mit allen relevanten Beteiligten sowie der Prüfung einschlägiger Unterlagen, ist einzuschätzen, ob die Beschwerde begründet ist, also eine Benachteiligung im Sinne des AGG vorliegt. Diskriminierungskategorie und Art der Diskriminierung sind hier festzuhalten und der Maßnahmenvorschlag zu begründen. An diesem Punkt ist es entscheidend, welche Fachkompetenz die Stelle aufweist und ob sie die (juristische) Bewertung selbst vornehmen kann oder durch das Justizariat, die Personalabteilung oder

externe Rechtsanwält*innen vornehmen lässt. Zwecks Fristwahrung ist an dieser Stelle – auch schon vor Identifizierung konkreter Maßnahmen – an eine Zwischenmitteilung an den*die Beschwerdeführer*in zu denken.

Insofern das Ergebnis feststeht, dass keine Benachteiligung im Sinne des AGG vorliegt, kann und sollte die Beschwerdestelle dennoch erwägen, sich des Falles anzunehmen, zu intervenieren und in die Konfliktberatung beispielsweise anhand einer Mediation einzutreten. Maßgeblich ist hier jedoch das Einverständnis der betroffenen Person.

6.8.6 Identifizierung der Maßnahmen

An die Bewertung schließt sich die Suche nach angemessenen Maßnahmen an. Diese sind aus einem breiten Katalog individueller, arbeitsrechtlicher und innerbetrieblicher Maßnahmen zu wählen. Auch an strukturelle, proaktive Maßnahmen zur allgemeinen Vorbeugung ähnlicher Fälle ist hier zu denken, die dann durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle vorgeschlagen werden.

Je nach Ausgestaltung der Befugnisse der Beschwerdestelle kann diese eigene Maßnahmen, wie eine Mediation oder Schlichtung, durchführen. Grundsätzlich sind arbeitsrechtliche Maßnahmen jedoch von dem*der Arbeitgeber*in durchzuführen. Wichtig ist hier die Verantwortung und den Ablauf der Durchführung klar festzulegen.

6.8.7 Mitteilung der Ergebnisprüfung und Lösungsvorschlag unterbreiten

Dem*der Beschwerdeführer*in ist nach erfolgter Prüfung das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen, unabhängig vom Ausgang des Ergebnisses. Bei arbeitsrechtlichen Sanktionen sollte dies immer vom Arbeitgebenden vorgenommen werden. Dies sollte stets innerhalb eines angemessenen Zeitraumes erfolgen, insbesondere im Hinblick auf die AGG-Frist von zwei Monaten. Eine Zurückweisung der Beschwerde sollte verständlich begründet werden. Bei Verzögerungen ist ein Zwischenbescheid in Erwägung zu ziehen.

6.8.8 Durchführung der Maßnahme oder Sanktion

Bei festgestellten Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot hat der*die Arbeitgeber*in Maßnahmen und Sanktionen zu ergreifen. Es obliegt, wie bereits erwähnt, allein der Arbeitgeber*innenseite arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu treffen und auszusprechen. Es können aber auch weniger einschneidende Maßnahmen ergriffen werden, wie eine Ermahnung oder ein Verhaltenshinweis.

Abhängig von den Befugnissen der Stelle kann sie Maßnahmen wie Mediation oder Schlichtung ggf. selbst durchführen.

6.8.9 Kontrolle/Monitoring der Umsetzung

Die Beschwerdestelle sollte die Umsetzung der Maßnahme kontrollieren. Auch ist jeweils ein Beschwerdebericht empfehlenswert (siehe Kapitel 5.7.17).

6.8.10 Follow up Kontakt zur betroffenen Person

In angemessenem Abstand sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle nochmals Kontakt zur beschwerdeführenden Person aufnehmen, um zu sehen ob in der Folge der Beschwerdeprüfung und die Ergreifung von Maßnahmen die Situation beigelegt ist oder Folgeschritte notwendig sind.

6.9 Zuständigkeit

Im folgenden Kapitel sollen nun noch einige weitere Aspekte diskutiert werden, die für die zielführende Durchführung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle wichtig erscheinen.

6.9.1 Eine oder mehrere Stellen in Betrieb oder Verwaltung

Sowohl Betriebe als auch Verwaltungen können Zweigstellen, Niederlassungen oder angegliederte Arbeitseinheiten haben. Hier stellt sich die Frage, ob es pro Arbeitseinheit einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle bedarf oder ob eine zentrale Anlaufstelle auf übergeordneter Ebene sinnvoller erscheint. Das AGG gibt auf diese Frage keinen Hinweis. Es obliegt also der Betriebsleitung bzw. dem*r Dienstherr*in, diese Frage zu beantworten. Bei der Beantwortung sollten die folgenden Aspekte ergebnisleitend sein:

- i. Ist die Beschwerdestelle ohne größere Hürden für alle Beschäftigten zugänglich?

In einem Betrieb, der mehrere Betriebsstandorte hat, die wenig Austausch und Kommunikation untereinander haben, würde es eine unüberbrückbare Hürde darstellen, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle nur in der Firmenzentrale angesiedelt ist. In einem internationalen Unternehmen wiederum, in dem es alltägliche Praxis ist, dass Teams über elektronische Kommunikationsmittel kommunizieren und zusammenarbeiten, wäre es eine mindere Hürde, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle in einem anderen Land der gleichen Zeitzone zu vorgegebenen Sprechzeiten zugänglich ist. Die jeweiligen Gegebenheiten sind daher zu analysieren und sollten sich in der Entscheidung, wo eine Beschwerdestelle angesiedelt wird, widerspiegeln.

- ii. Welche Struktur sollte dann gewählt werden?

Für größere Verwaltungen bzw. Betriebe läge es nahe, eine fachkompetente Beschwerdekommission einzurichten, da diese voraussichtlich häufiger zum Einsatz kommt. Die gute Ausstattung und Kompetenz einer größeren Beschwerdestelle verspricht das Potenzial, Fälle angemessen bearbeiten zu können und ggf. auch präventiv tätig zu werden. Es gilt jedoch abzuwägen, welche Optionen im konkreten Fall dann umgesetzt werden können und sollen.

6.9.2 Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle

Bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle sollte, wie in Kapitel 5.3 näher dargestellt, berücksichtigt werden, dass die Räumlichkeiten der Beschwerdestelle ein ungestörtes Gespräch ermöglichen. Die Stelle braucht daher eigene Räumlichkeiten, die derart gestaltet sein sollten, dass von Diskriminierung Betroffene dort in einem geschützten Raum sprechen können. Auch

sollten online-Formate oder Telefongespräche ermöglicht werden. Wo dies nicht zur Verfügung steht, können zumeist entsprechende Räumlichkeiten innerbetrieblich gebucht werden

6.9.3 Formen von Diskriminierung

Obwohl direkte Formen von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich häufiger wahrgenommen werden, sollte die Beschwerdestelle nicht ausschließlich nur in Fällen von individueller und direkter Diskriminierung aktiv werden. Die Behandlung von systematischen oder indirekten Formen von Diskriminierung wie beispielsweise eine Entgeltungleichbehandlung sollten gleichermaßen zu den Befugnissen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zählen. Hierfür muss von Seiten der Stelle die notwendige Analysefähigkeit vorliegen, um diese erkennen und bearbeiten zu können.

6.9.4 Reaktives und/oder proaktives Mandat

Das AGG sieht neben der reaktiven Bearbeitung in § 12 Abs. 1 AGG auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung vor. Da Diskriminierung weitgehend proaktiv vermieden werden kann, ist es äußerst zielführend, Diskriminierungen durch solche Maßnahmen von vornherein zu verhindern. Dies bedarf jedoch eines Mandates für die Beschwerdestelle. Eine proaktive Bearbeitung von Diskriminierung in den Arbeitsstätten ist dabei in der Lage, das Betriebsklima deutlich positiv zu beeinflussen.

6.9.5 Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber*innen

Wie bereits angedeutet, ist in der gegenwärtigen Praxis nicht davon auszugehen, dass Stellenbewerber*innen in Fällen von Diskriminierung regelmäßig Kontakt zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle suchen. Zumeist wird die Information, wann und wo die Stelle kontaktiert werden kann, nicht zugänglich sein. Es wäre zu erwägen, ob im Rahmen der Kommunikation mit Bewerber*innen diese Information bereits proaktiv zur Verfügung gestellt werden sollte. Niedrigschwellige und vorgerichtliche Verfahren könnten hier Beschwerden pragmatisch lösen und langwierige und aufreibende Klagen vermeiden.

6.9.6 Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle

In der Regel können Mittel, beispielsweise für den Druck von Informationsmaterial oder Schulungen, flexibel durch die jeweiligen betriebseigenen Haushaltsmittel, Schulungen und Druckmaterial genutzt werden. Alternativ kann auch ein jährlich definierter Haushalt zur Verfügung stehen, der dann jeweils im Kalenderjahr auch ausgeschöpft werden müsste. Ein Nichtausschöpfen des Etats kann dabei jedoch schnell dazu führen, dass ein Haushalt angepasst wird.

6.9.7 Ausgleich für Verantwortliche in der Beschwerdestelle

Je nach Größe des Betriebs kann das Beschwerdeaufkommen und somit die Arbeit für die innerbetriebliche Beschwerdestelle stark variieren. Der*die Arbeitgebende ist verpflichtet eine Beschwerdestelle einzurichten und mit ausreichend personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Eine Regelung bezüglich der zusätzlichen Aufgaben und dem zeitlichen und ggf. finanziellen Ausgleich sollte für die Personen, welche mit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle betraut werden, gefunden werden.

Ein Zeitausgleich bzw. eine Regelung, wie mit Kollisionen der originären Aufgabe in Abwägung mit den Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle umgegangen werden kann, sollten in der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung verankert werden.

6.9.8 Maßregelungsverbot

Die Vorschrift des § 16 AGG stellt eine Spezialregelung des allgemeinen Maßregelverbots gemäß § 612a BGB dar. Aus § 16 AGG geht hervor, dass niemand, weder die beschwerdeführende Person, noch die sie unterstützenden Personen oder sonstige Dritte, wegen der Vorlage einer Beschwerde wegen vermeintlicher Diskriminierung sanktioniert bzw. gemäßregelt werden dürfen. Dieser Schutz ist innerhalb des Betriebes bzw. der Verwaltung zu gewährleisten und muss bei der Vorlage einer Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gleichermaßen beachtet werden. Besonders in Fällen, in denen die Personalabteilung mit der Aufgabe der Beschwerdestelle betraut ist, sollte diese Norm dringend Berücksichtigung finden.

In diesem Zusammenhang hat das Arbeitsgericht Kassel mit Urteil vom 11.02.2009 – AZ. 8 Ca 424/08 festgestellt, dass das Einreichen einer Beschwerde nach § 13 AGG keinen Kündigungsgrund darstellt. In dem Verfahren konnte der Klägerin nicht vorgeworfen werden, dass sie ihr Recht gemäß § 13 AGG ausübe und eine Beschwerde verfasse.¹⁰³ Würden Beschwerden, wenn sich diese vom Inhalt her als falsch erweisen, immer für den*die Beschwerdeführer*in die Gefahr einer arbeitsrechtlichen Sanktion auslösen, so würde das gesamte auch vom AGG vorgesehene Beschwerdeverfahren ad absurdum geführt.

6.9.9 Diskriminierungskategorien

Obwohl dies offensichtlich erscheint, soll hier kurz auf die horizontale Aufgabe der innerbetrieblichen Beschwerdestelle hingewiesen werden. Alle in § 1 AGG genannten Benachteiligungsgründe sind in der Beschwerdestelle abzudecken. Dies ist besonders wichtig, wenn die Beschwerdestelle bei anderen Beauftragten (Gleichstellungsbeauftragte*r oder Schwerbehindertenvertretung) angesiedelt ist. Da sich über Rechtsprechung eine Ausdifferenzierung der Diskriminierungskategorien entwickelt hat¹⁰⁴, sollten alle vom AGG abgedeckten Personengruppen den Beschwerdemechanismus nutzen können. Dies sind beispielsweise Personen, die an einer chronischen Krankheit leiden, die mit einem starken Stigma behaftet ist, jedoch keinen Behinderungsgrad aufweisen. Auch zu denken ist an intergeschlechtliche Menschen, die zwar nicht dezidiert im AGG aufgeführt, jedoch unter der Kategorie Geschlecht vor Diskriminierung zu schützen sind.

6.9.10 Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten

Da die in Betrieb und Verwaltung vorhandenen Gremien und Strukturen (Betriebsrat/Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung etc. und innerbetriebliche Beschwerdestelle) jeweils ihre ganz eigenen Zielsetzungen verfolgen, die sich jedoch mitunter überlappen, erscheint es äußerst

¹⁰³ ArbG Kassel, Urteil vom 11.02.2009 – Az. 8 Ca 424/08- Siehe Anhang B.

¹⁰⁴ Siehe: Evaluation des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, Nomos Verlag, Oktober 2016, Seite 38 ff.

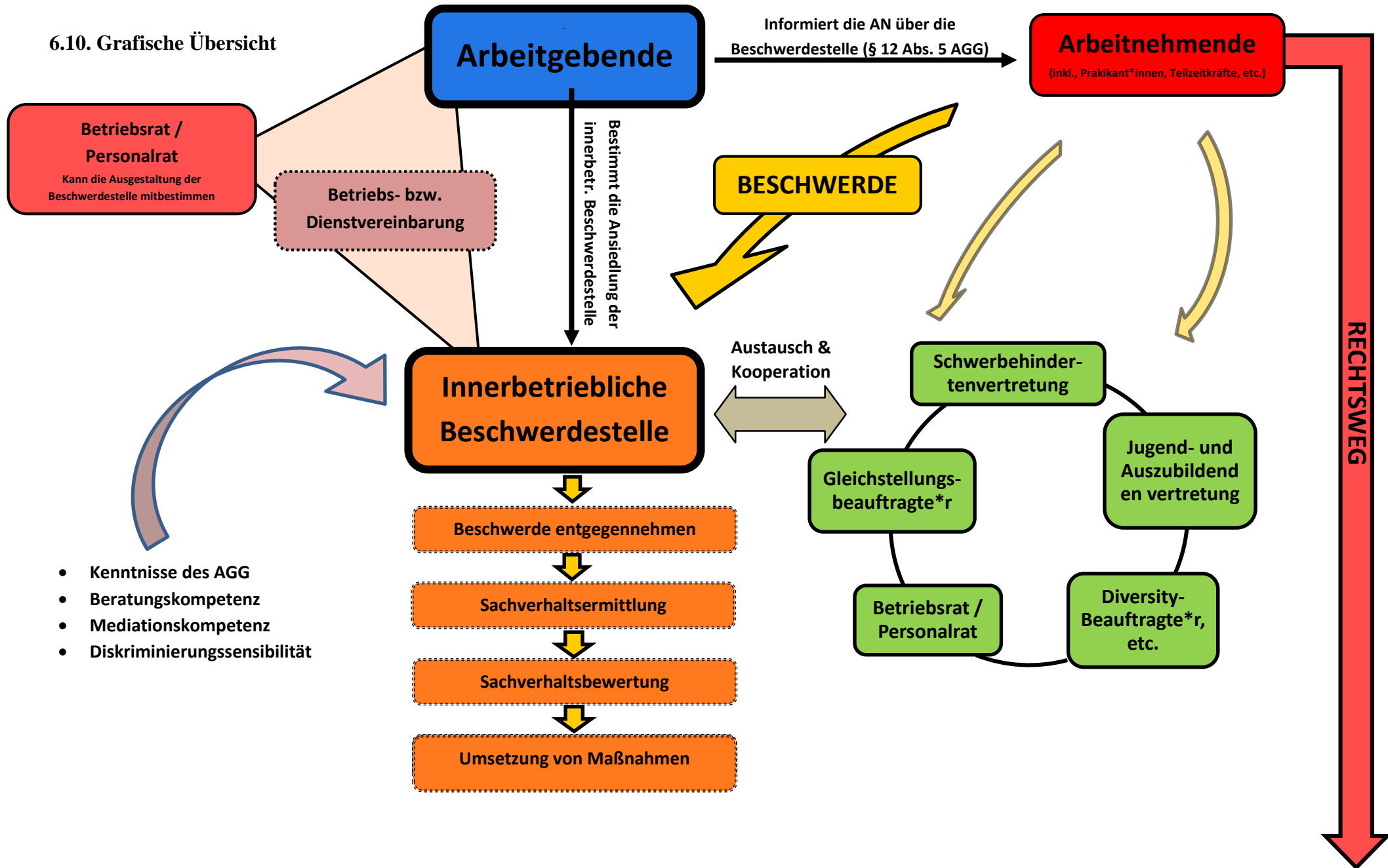
zielführend, eine konstruktive Zusammenarbeit und einen transparenten Austausch der Gremien zu fördern.

6.9.11 Parallele Beschwerdeverfahren

Für von Diskriminierung Betroffene ist nicht absehbar, ob eine innerbetriebliche Beilegung mit Erfolg beendet werden kann, steht ihnen parallel dazu der gerichtliche Weg jederzeit offen. Eine Beschwerdevorlage bei Stellen außerhalb des Betriebes, wie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ist gleichermaßen möglich.

Einem innerbetrieblichen Beschwerdeweg sind von Seiten des AGG keine Fristen gesetzt. Der gerichtliche Weg steht jedoch nur unter Einhaltung der Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG offen. Dies bedeutet zum einen, dass die innerbetriebliche Beschwerdestelle, um die gerichtliche Geltendmachung nicht zu unterminieren, zeitnah und zielstrebig auf die Bearbeitung einer Beschwerde hinwirken sollte. Da selbst dann nicht immer die Zwei-Monats-Frist gewahrt werden kann, müssen zum anderen die Betroffenen ggf. eine wie vom AGG geforderte Geltendmachung beim Arbeitgeber vorlegen, um ihre Rechtsansprüche nicht zu verwirken. Da dies mitunter von Arbeitgebenden als kontraproduktiv wahrgenommen werden kann, sollte dies die innerbetriebliche Beschwerdestelle erläutern.

6.10. Grafische Übersicht



- Kenntnisse des AGG
- Beratungskompetenz
- Mediationskompetenz
- Diskriminierungssensibilität

7. Worte des Dankes

Ich möchte mich bei Till Stadtbäumer, Nicole Alić, Christoph Schuch und Simon Heidt für die Unterstützung bei der Erstellung und Überarbeitung des Konzeptes sehr herzlich bedanken. Defne Tuner, Alexander Tischbirek danke ich für ihr kompetentes juristisches Feedback auf meine Fragen.

Jegliche Fehler oder Inkorrektheiten im vorliegenden Text verantworte ich ausschließlich selbst.

Anhang A: Literaturhinweise

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Beschwerde nach § 13 AGG.
(https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/_docs/anhang-musterschreiben.html?nn=305798#doc336210bodyText1)

Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Kommentar zum AGG und zu den anderen Diskriminierungsverboten, Stuttgart, 2011, 2. Auflage.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Niestetal, 2016.

Bauer, Jobst-Hubertus/Krieger, Steffen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG. München, 2018, 5. Auflage.

Bauschke, Hans-Joachim: AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst, Kommentar, Köln 2007.

Berliner Stadtreinigung: Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten, Berlin, 2016.

Boecken, Winfried/Düwell, Franz Josef/Diller, Martin/Hanau, Hans (Hrsg.): Gesamtes Arbeitsrecht, Baden-Baden, 2016.

Boemke, Burkhard/Danko, Franz-Ludwig: AGG im Arbeitsrecht, Heidelberg 2007.

Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Baden-Baden, 2018, 4. Auflage.

Däubler, Wolfgang/Hjort, Jens Peter/Schubert, Michael/Wolmerath, Martin (Hrsg.): Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Baden-Baden, 2017, 4. Auflage.

Däubler, Wolfgang/Beck, Thorsten (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit Entgelttransparenzgesetz, Berliner LADG, Handkommentar, Baden-Baden, 2022, 5. Auflage.

Ernst, Hildegard/Braunroth, Anna/Wascher, Angelika/Franke, Bernhard/Lenz, Martin: Nomos Kommentar. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Baden-Baden, 2013, 2. Auflage.

Ghaffarizad, Kiana/Mebrahtu, Sewita: Diskriminierung in der Arbeitswelt, (k)ein Nischenthema?! In: IQ Fachstelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, München 2016.

Gsell, Beate/Krüger, Wolfgang/Lorenz, Stephan/Reymann, Christoph, beck-online, Grosskommentar, 2018.

Heidel, Thomas/Hüßtege, Rainer/Mansel, Heinz-Peter/Norck, Ulrich (Hrsg.): BGB Allgemeiner Teil | EGBGB, Bonn, Band 1/5, 2015, 3. Auflage.

Hey, Thomas/Forst, Gerrit (Hrsg.): Kommentar AGG, Frankfurt am Main, 2015, 2. Auflage.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.)/**Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin**: Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarung zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung, Düsseldorf, 2011.

IG Metall: Häufig gestellte Fragen (FAQ), Innerbetriebliche Beschwerdestelle, Frankfurt am Main, 2022. (https://www.igmetall-frankfurt.de/fileadmin/user/News/2022/2022_07_FAQ_Innerbetriebliche_Beschwerdestelle_f inal.pdf).

IQ Netzwerk Bremen: Grüne für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle Handlungsempfehlungen, Bremen, 2022. (https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf)

Landeszahlärztekammer Baden-Württemberg (Hrsg): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handlungsleitfaden für Arbeitgeber (https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Recht/4.Arbeitsrecht/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz_Handlungsleitfaden.pdf).

Liebscher, Doris/Kobes, Anne: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, 2013.

Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Arbeitsrechtlicher Kommentar, München 2010, 2. Auflage.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2020, 2. Auflage.

Neumann, Dirk/Pahlen, Ronald/Greiner, Stefan/Winkler, Jürgen: Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kommentar, München, 2020, 14. Auflage

Nollert-Borasio, Christiane/Perreng, Martina: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen, Frankfurt am Main, 2015, 4. Auflage.

Oetker, Hartmut: Ausgewählte Probleme zum Beschwerderecht des Beschäftigten nach § 13 AGG. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 5/2008, S. 264-270.

Richardi, Reinhard (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, München, 2018, 16. Auflage.

Richardi, Reinhard/ Dörner, Hans-Jürgen/ Weber, Christoph (Hrsg.): Personalvertretungsrecht, München, 2020, 5. Auflage.

Riesenhuber, Karl (Hrsg.): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Grundsatz- und Praxisfragen, Berlin, 2007.

Rolfs/ Giesen/ Kreikebohm/ Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, AGG § 13, 51. Edition 2019.

Rühl, Monika/Hoffmann, Jochen: Das AGG in der Unternehmenspraxis. Wie Unternehmen und Personalführung Gesetz und Richtlinien rechtssicher und diskriminierungsfrei umsetzen, Wiesbaden 2008.

Sächsischer Landtag, Kleine Anfrage der Abgeordneten Sarah Buddenberg (DIE LINKE): Beschwerdestellen gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen. Dresden, 2017 (http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=10842&dok_art=Drs&leg_per=6&pos_dok=0&dok_id=undefined).

Säcker, Franz, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetcker, Hartmut/Limpberg, Bettina: Münchener Kommentar zum BGB, Band 1/13, München, 2018, 8. Auflage.

Schaub, Günter: Arbeitsrechts-Handbuch, München, 2019, 18. Auflage.

Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Plum, Martin: AGG : Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Köln, 2022, 6. Auflage.

Wendeling-Schröder, Ulrike/Stein, Axel: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, München, 2008.

Westhauser, Martin/Sediq, Mariam: Mitbestimmungsrechtliche Aspekte des Beschwerderechts nach § 13 AGG. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2/ 2008, S. 78-82.

Wüst, Henning: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht, Münster, 2006.

Anhang B: Ausgewählte Rechtsprechungserläuterung zu § 13 AGG

1. LAG Nürnberg, Beschluss vom 19.02.2008 – Az. 6 TaBV 80/07

Der*die Arbeitgeber*in erfüllt mit der Errichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle die gesetzlichen Verpflichtungen aus §§ 12 Abs. 5, 13 AGG. Ein Regelungsspielraum in der Frage der Errichtung einer Beschwerdestelle besteht von vornherein nicht. Die Verantwortung besteht sowohl für die Erreichbarkeit der Beschwerdestelle als auch für die Behandlung der Beschwerde und birgt ggf. ein entsprechendes Schadensersatzrisiko. Mit der gesetzlichen Prüfungspflicht der Beschwerde wurde dem*der Arbeitgeber*in eine Pflicht im Verhältnis zu den Beschäftigten auferlegt. Die Einräumung eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats, in welcher Art und Weise der*die Arbeitgeber*in diese Aufgabe organisiert, würde die gesetzliche Verpflichtung in erheblicher Weise beeinträchtigen. Errichtung und Besetzung der Beschwerdestelle liegen somit in der Organisationshoheit des*der Arbeitgeber*in. Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer*in werden durch die Beschwerdestelle nicht tangiert. Stellt der*die Arbeitgeber*in keine Regeln für das Beschwerdeverfahren auf, hat der Betriebsrat kein Initiativrecht, über das er die Aufstellung solcher Regeln verlangen könnte. Die Einräumung eines solchen Initiativrechtes würde dem Gesetzeszweck, die Einreichung von Beschwerden möglichst in jeder Form zu ermöglichen und die Beschwerden unverzüglich zu bearbeiten, zuwiderlaufen.

2. BAG, Beschluss vom 21.07.2009 - Az. 1 ABR 42/08

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Recht auf Mitbestimmung in der Einführung und Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren im Betrieb. Die Ausgestaltung des Verfahrens soll das Ordnungsverhalten der Beschäftigten in standardisierter Weise steuern. Durch ein standardisiertes Meldeverfahren wird das Verhalten der Arbeitnehmer*innen im Betrieb gesteuert. Jedenfalls dann, wenn das Meldeverfahren nicht lediglich das Arbeitsverhalten betrifft, unterliegt seiner Ausgestaltung daher der Mitbestimmung. Der Betriebsrat hat insoweit auch ein Initiativrecht als Ausprägung des Mitbestimmungsrechtes.

Dagegen hat er kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo der*die Arbeitgeber*in die Beschwerdestelle errichtet und wie diese personell besetzt wird. Ein hierfür erforderliches Mitbestimmungsrecht folgt weder aus dem AGG noch aus § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG. Die Verortung der Beschwerdestelle ist keine Frage der Ordnung des Betriebs oder des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Das betriebliche Zusammenleben und –wirken der Beschäftigten, welches dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfällt, beruht darauf, dass die Arbeitnehmer*innen ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer von der Arbeitgeber*innenseite vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und dabei dessen Weisungsrecht unterliegen.

Die „Ordnung des Betriebs“ im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht gleichbedeutend mit dessen Organisation. Organisatorische Maßnahmen unterliegen vielmehr den schwächeren Beteiligungsrechten nach §§ 90, 91 BetrVG. Es handelt sich hierbei nicht um eine Frage der

Ordnung des Betriebs oder das Verhalten der Arbeitnehmer*innen im Betrieb, sondern um mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidungen des*der Arbeitgeber*in. Errichtet dieser*diese eine überbetriebliche Beschwerdestelle, steht das Mitbestimmungsrecht beim Beschwerdeverfahren nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu.

3. LAG Hamburg, Beschluss vom 17.04.2007 – Az. 3 TaBV6/07

Hinsichtlich der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens, etwa im Hinblick auf Regelungen über die Form, den Ablauf der Beschwerdeprüfung und die Modalitäten der Bescheidung der Beschwerde besteht für den Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei die Gestaltung des Zusammenlebens und –wirken der Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Dabei sei sowohl die Gestaltung der betrieblichen Ordnung durch die Schaffung allgemeiner verbindlicher Verhaltensregeln als auch jede Maßnahme des*der Arbeitgeber*in, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer*innen in Bezug auf diese Ordnung im Betrieb berührt wird. Bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG handele es sich jedoch weder um die Gestaltung der betrieblichen Ordnung durch die Schaffung allgemeiner verbindlicher Verhaltensregeln noch um Maßnahmen des*der Arbeitgeber*in, durch die das Verhalten der Beschäftigten in Bezug auf eine bestimmte betriebliche Ordnung berührt wird.

4. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17.04.2008 – Az. 9 TaBV 9/08

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Frage der organisatorischen Ansiedlung und der personellen Besetzung der zuständigen Stelle im Sinne des § 13 AGG besteht nicht. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer*innen. Dieses kann durch Aufstellen von Verhaltensregeln oder durch sonstige Maßnahmen beeinflusst oder koordiniert werden. Die Bestimmung und Bekanntmachung der zuständigen Stelle betrifft diesen Wirkungskreis nicht. Denn es werden keine Vorgaben zwecks Verhaltensregelungen der Arbeitnehmer*innen untereinander aufgestellt oder berührt. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung nach § 12 Abs. 5 AGG eine Beschwerdestelle im Betrieb einzurichten, führt der*die Arbeitgeber*in allein einen Gesetzesvollzug durch, ohne eine gleichzeitige verhaltenssteuernde Regelung zu treffen. Vielmehr ist es ein Hinweis auf eine ggfs. neue Zuständigkeit im Betrieb.

5. VGH Kassel, Beschluss vom 20. 3. 2008 – Az. 22 TL 2257/07

Die Bestimmung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. 1 Nr.7 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) bzw. dem Mitwirkungstatbestand des § 63 Abs.1 HPVG. Der Personalrat hat nach diesen Vorschriften in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle. Eine verhaltenssteuernde Wirkung geht von der Bestimmung und Benennung des Personal- und Organisationsamtes als Beschwerdestelle nicht aus. Mit Bekanntgabe der Beschwerdestelle hat die Dienststelle ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus § 12 Abs. 5 AGG entsprochen, nicht jedoch den Beschäftigten

eine Verpflichtung gegenüber dem*der Dienstherr*in auferlegt. Eine verhaltenssteuernde Wirkung kann auch nicht in einer kanalisierenden Wirkung der Bestimmung der Beschwerdestelle gesehen werden. Beschäftigte sind nicht gezwungen, eine Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei der ihnen als Beschwerdestelle benannten Stelle zu erheben. Sich benachteiligt fühlende Beschäftigte können sich auch bei anderen Stellen der Stadtverwaltung beschweren und Diskriminierungen geltend machen.¹⁰⁵

6. ArbG Ulm, Urteil vom 09.09.2014 - Az 6 Ca 36/14

Ein Arbeitnehmer klagte gegen seine Arbeitgeberin auf Schadensersatz wegen Mobbing durch andere Beschäftigte. Der Kläger beanstandete, „die Beklagte habe § 13 AGG missachtet, da auf das Beschwerdeschreiben vom 30.10.2013 keine Stellungnahme der Beschwerdestelle erfolgt sei und es an einer nachvollziehbaren Auseinandersetzung mit den ausführlich vorgetragene Diskriminierungen fehle“. Das Gericht führt aus, „dass § 13 AGG keine inhaltlichen Anforderungen an einen Beschwerdebescheid stellt und daher jede Begründung ausreicht, die eine informierte Entscheidung des Betroffenen ermöglicht“.¹⁰⁶ Diese Anforderung war nach Ansicht der Kammer vorliegend noch gewahrt.

7. ArbG Kassel, Urteil vom 11.02.2009 – Az. 8 Ca 424/08

Beschwert sich eine Arbeitnehmerin bei der Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG, ihr Vorgesetzter habe sie als „halber Kanake“ bezeichnet, berechtigt dies die Arbeitgeberin nicht zur fristlosen Kündigung, wenn nicht festgestellt werden kann, dass eine bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptung seitens der Arbeitnehmerin vorliegt.

Die vorsätzliche Herabwürdigung und Diffamierung eines*einer Vorgesetzten durch eine*n Arbeitnehmer*in kann grundsätzlich einen geeigneten wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen.

Im vorliegenden Fall kann jedoch dahinstehen, ob die Klägerin von ihrem Vorgesetzten tatsächlich beleidigt wurde. Denn selbst unterstellt, dies wäre nicht der Fall gewesen, kann daraus nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin damit im Wege der von ihr verfassten Beschwerde bewusst wahrheitswidrig eine Tatsachenbehauptung aufgestellt, damit den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt und damit einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs.1 BGB gesetzt hat. Das Gericht hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wurde.

¹⁰⁵ Siehe: https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?referenznr=R/R4372&connectdb=rechtsgrundlagen_detail&infobox=%2Ffinfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&detailCounter=0&from=1&anzahl=1&&tab=langtext&suche=index.htm1?aktenzeichen=*22+TL+2257%2F07*.

¹⁰⁶ Siehe: Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 13 AGG, Rn.3.

Anhang C: Checkliste zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Die vorliegende Checkliste dient zur Orientierung, Vorbereitung und Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle auf Grundlage des § 13 AGG. Vier Phasen des Aufbaus werden abgedeckt.

A. Vorprüfung

1. Ist eine innerbetriebliche Beschwerdestelle vorhanden?
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, wo:
2. Stehen Stellen mit möglicherweise überschneidenden Aufgaben bereits bereit?
<input type="checkbox"/> Compliance-Abteilung <input type="checkbox"/> Gleichstellungsbeauftragte <input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung <input type="checkbox"/> Betriebsrat <input type="checkbox"/> Jugendvertretung <input type="checkbox"/> Andere:
3. Welche Informationen sind im Hinblick auf deren Mandat und Tätigkeit im Bereich Diskriminierung vorhanden?

B. Vorbereitung

Maßnahme	Erledigt
1. Feststellung, ob bei Unternehmens- bzw. Behördenleitung Bereitschaft zur Einrichtung der Beschwerdestelle besteht, wurde vorgenommen.	
2. Absprachen mit den relevanten Stellen sowie ggf. deren Beteiligung an der Einrichtung wurde durchgeführt. <i>Dazu gehören Behörden-/Unternehmensleitung, Betriebsrat, Personalabteilung und ggf. Compliance-Abteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung etc.</i>	
3. Prüfung, ob eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Thema Gleichstellung oder Nichtdiskriminierung besteht, wurde vorgenommen.	

4. Konzept, das Aufgaben, Funktion sowie Ziele der Beschwerdestelle bestimmt und wo die Beschwerdestelle angesiedelt wird, wurde erarbeitet. <i>Auch Inhalte einer einschlägigen Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung sollten hier berücksichtigt werden. Das Konzept zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle des BUG e. V. bietet hier vielfältige Optionen an.</i>	
5. Konzept für den Ablauf der Beschwerdebearbeitung wurde erstellt. <i>Siehe hierzu auch den Handlungsleitfaden des BUG e. V.</i>	
6. Information zur anstehenden Einrichtung der Beschwerdestelle wurde den Beschäftigten angeboten.	
7. Vorauswahl der möglichen verantwortlichen Person und Beschwerdebearbeiter*in(nen) wurde getroffen.	
8. Schulung des*der verantwortlichen Person und zukünftigen Beschwerdebearbeiter*in(nen) wurden wo nötig ermöglicht und durchgeführt.	

C. Einrichtung

Maßnahme	Erledigt
1. Benennung der verantwortlichen Person und Beschwerdebearbeiter*in(nen) wurde vorgenommen.	
2. Einrichten der Räumlichkeit der Beschwerdestelle wurde durchgeführt. <i>Hier sollte auf Barrierefreiheit geachtet werden. Vertrauliche Gespräche sollten in den Räumlichkeiten möglich sein.</i>	
3. Kontaktmöglichkeiten zu Stelle (Telefon, Email, Speicherplatz etc.) wurden eingerichtet. <i>Die Zugänglichkeit und Vertraulichkeit für alle Beschäftigten sollte gewährleistet sein</i>	
4. Beschwerdestelle wurde in Organigramm der Behörde/des Unternehmens aufgenommen.	
5. Austausch der Beschwerdestelle mit übrigen relevanten Stellen der Behörde/des Unternehmens wurde ermöglicht.	
6. Kenntnisse über allgemeine Beratungsstrukturen wurden aufgebaut (ggf. durch externe Angebote).	
7. Informationsmaterial für Beschäftigte wurde erarbeitet. <i>Dies sollte anschaulich und ggf. in mehreren Sprachen erfolgen</i>	
8. Information an Beschäftigte darüber, dass Beschwerdestelle eingerichtet wurde, ist verteilt worden. <i>Kommunikationswege sind unter anderem Aushänge, das Intranet, E-Mails, Anhänge an Arbeitsverträge oder Willkommensmappen. Über das Bestehen und die Arbeit der Beschwerdestelle sollte regelmäßig informiert werden. Alle Beschäftigten sollten die Information erhalten und nachvollziehen können worum es sich bei der Beschwerdestelle handelt.</i>	

D. Laufende Aufgaben der Tätigkeit

Nach Einrichtung der Beschwerdestelle sollten die folgenden Maßnahmen regelmäßig zur Optimierung der Arbeit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle durchgeführt werden.

Maßnahme	Ja/Nein
1. Reflexion der Beschwerdebearbeitung wurde vorgenommen. <i>Der Ablauf der Beschwerdebearbeitung sollte evaluiert und geprüft werden, ob dieser angemessen und zielführend erfolgt. Dabei sollten auch die Beschwerdeführenden miteinbezogen werden. Die Evaluation kann auch Grundlage für das Ergreifen proaktiver Maßnahmen im Unternehmen/in der Behörde sein.</i>	
2. Der Austausch mit anderen Stellen in Behörde/Unternehmen über die Kooperation wurde gewährleistet.	
3. Wahrnehmungs-/Wirkungsbefragungen in Belegschaft wurden durchgeführt	
4. Informationsangebote für Beschäftigte wurden reflektiert.	
5. Vertrauensentwickelnde Maßnahmen in der Belegschaft wurden umgesetzt.	
6. Ergänzende Schulungen und Fortbildungen des*der Beschwerdebearbeiter*in(nen) erfolgten.	
7. Ein regelmäßiger Bericht für die Leitung wurde erarbeitet.	

Anhang D.: Auszüge aus dem Handlungsleitfaden für die Beschwerdebearbeitung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Dieser Auszug enthält lediglich einige wenige Informationen aus einem umfassenden Handlungsleitfaden, der den Ablauf einer Diskriminierungsbeschwerde und Gesprächsleitfäden anbietet.

*Ein umfassender Handlungsleitfaden kann gegen eine Schutzgebühr beim BUG bezogen werden.
Anfragen bitte an: vera.egenberger@bug-ev.org*

A. Information zur Beschwerde

Eingangsdatum der Sachlage
Sonstige in die Beschwerdebearbeitung eingebundene Personen, Gremien oder Abteilungen
<input type="checkbox"/> Betriebsleitung <input type="checkbox"/> Personalabteilung <input type="checkbox"/> Führungskraft <input type="checkbox"/> Betriebsrat/Personalrat
<input type="checkbox"/> Andere:
Stand der Beschwerde

B. Gesprächsleitfaden beschwerdeführende Person

1. Angaben zum Erstgespräch
Ort: Datum: Uhrzeit: Teilnehmende Personen:
2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung
4. Sachverhaltswiedergabe Beschwerdeführer*in <ul style="list-style-type: none">• Was ist vorgefallen?
7. Aufgrund welcher Kategorie(n) fühlt sich der*die Beschwerdeführer*in diskriminiert? <i>Eine Mehrfachnennung ist möglich.</i>

- Rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft
 Geschlecht
 Religion/Weltanschauung
 Behinderung
 Lebensalter
 sexuelle Identität
 Andere:

C. Gesprächsleitfaden beschuldigten Person

1. Angaben zum Gespräch
2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung
5. Sachverhaltswiedergabe beschuldigter Person
<ul style="list-style-type: none"> Was ist aus der Sicht der beschuldigten Person vorgefallen?

D. Gesprächsleitfaden bezeugende Personen

1. Angaben zum Gespräch
5. Sachverhaltswiedergabe bezeugender Person?
<ul style="list-style-type: none"> Was ist aus Sicht der bezeugenden Person vorgefallen?

E. Sachverhaltsprüfung

1. Zusammenfassende Darstellung des Sachverhalts unter Einbeziehung der Aussagen von beschwerdeführender Person, beschuldigter Person und bezeugender Person (s. oben B 3., C 5. und D 5.) <i>Auch Unklarheiten und abweichende Darstellungen der Parteien sollten festgehalten werden. Eine neutrale und detaillierte Sachverhaltsbeschreibung wird empfohlen.</i>
4. Welche Art der Diskriminierung liegt augenscheinlich vor?
5. Ergebnis der Prüfung
<input type="checkbox"/> Es liegt ein Diskriminierungsfall im Sinne des AGG vor. <input type="checkbox"/> Es liegt ein Fall unterhalb der Schwelle des AGG vor. <input type="checkbox"/> Der Sachverhalt sollte weiter bearbeitet werden und zwar von:

F. Identifizierung und Umsetzung der Maßnahme(n)

1. Identifizierte Maßnahme(n)
<input type="checkbox"/> Individuelle Maßnahme: <input type="checkbox"/> Individuelle arbeitsrechtliche Maßnahme: <input type="checkbox"/> Innerbetriebliche Maßnahme: <input type="checkbox"/> Sonstiges:
2. Verantwortliche Stelle(n) für die Umsetzung
<input type="checkbox"/> Personalabteilung <input type="checkbox"/> Verwaltungs-/Betriebsleitung <input type="checkbox"/> Andere:
5. Wann wurde die Maßnahme umgesetzt?
8. Erscheint die Sachlage behoben?

Anhang E: Landesrechtliche Grundlagen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 26 Chancengleichheitsgesetz **Baden-Württemberg**

Art. 17 **Bayrisches Gleichstellungsgesetz**

§ 17 Landesgleichstellungsgesetz **Berlin**

§ 19b Landesgleichstellungsgesetz **Brandenburg**

§ 13 Landesgleichstellungsgesetz **Bremen**

§ 20 **Hamburgisches** Gleichstellungsgesetz

§ 17 **Hessisches** Gleichberechtigungsgesetz

§ 18 Gleichstellungsgesetz **Mecklenburg-Vorpommern**

§ 20 **Niedersächsisches** Gleichberechtigungsgesetz

§ 17 Landesgleichstellungsgesetz **Nordrhein-Westfalen**

§ 23 Landesgleichstellungsgesetz **Rheinland-Pfalz**

§ 23 Landesgleichstellungsgesetz **Saarland**

§ 19 **Sächsisches** Gleichstellungsgesetz

§§ 15, 16, 18 Frauenfördergesetz **Sachsen-Anhalt**

§§ 19, 20 Gleichstellungsgesetz **Schleswig-Holstein**

§ 18 **Thüringer** Gleichstellungsgesetz