

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

Vorschläge für die Ausgestaltung

3. Auflage – Juli 2021

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

Die 1. Auflage der hier vorliegenden 3. Auflage des Konzeptes wurde mit finanzieller Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt.

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

**Die Nutzung und Vervielfältigung zu kommerziellen
Zwecken 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

Inhalt

1. Einführung	6
2. Rahmenbedingungen	7
2.1 Kurze Einführung der europarechtlichen Anforderungen	7
2.2 Kurze Einführung in das AGG	7
2.3 Rechtliche Grundlagen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle	8
2.4 AGG-Kommentare zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle	9
2.5 Studien zum Thema	13
2.6 Beschwerdestellen durch das Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz, Schwerbehindertenvertretungsgesetz und an Hochschulen.....	13
2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	14
2.6.2 Beschwerdestellen nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder	17
2.6.3 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte*r.....	18
2.6.4 Schwerbehindertenvertretung.....	20
2.6.5 Diversity-Beauftragte an Hochschulen	21
3. Sachstand zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen	22
3.1 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in der Verwaltung	23
3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben	23
4. Zielsetzung des Konzeptes	24
5. Grundlegende Standards für die innerbetriebliche Beschwerdestelle	25
5.1 Informationen über die innerbetriebliche Beschwerdestelle	25
5.2 Zugang zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle	25
5.2.1 Barrierefreiheit und Ausstattung	26
5.2.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft	26
5.3 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen	27
5.4 Datenschutz	28
5.5 Notwendige Kompetenzen	28
5.5.1 Kenntnisse des AGG.....	28
5.5.2 Beratungskompetenz.....	29
5.5.3 Mediationskompetenz	29

5.5.4 Evaluation	30
6. Konzeptionelle Vorschläge	30
6.1 Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld	30
6.2 Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	31
6.3 Befugnisse	32
6.3.1 Befugnisse in einer Verfahrensordnung festhalten	32
6.3.2 Beschwerde annehmen.....	33
6.3.3 Beschwerde analysieren.....	33
6.3.4 Beratung zu rechtlichen Optionen der Betroffenen	34
6.3.5 Anonymität und Vertraulichkeit	34
6.3.6 Akteneinsicht	36
6.3.7 Beteiligte des Vorfalles und Zeug*innen befragen.....	36
6.3.8 Lösungen für den Sachverhalt vorschlagen	36
6.3.9 Vorschlagsrecht für Maßnahmen oder Sanktionen.....	37
6.3.10 Ausführung der Maßnahmen oder Sanktion	37
6.3.11 Ausführung der Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursacher*in	37
6.3.12 Kontrolle der Umsetzung.....	38
6.3.13 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen.....	38
6.4 Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle	39
6.4.1 Informationen zum Beschwerdeverfahren	39
6.4.2 Entgegennahme der Beschwerde	40
6.4.3 Prüfung des Sachverhaltes	40
6.4.4 Bewertung des Sachverhaltes	41
6.4.5 Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung	41
6.4.6 Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu beenden.....	41
6.4.7 Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien	41
6.4.8 Schlichtung	42
6.4.9 Abmahnung.....	42
6.4.10 Umsetzung/Versetzung	43
6.4.11 Kündigung.....	43
6.4.12 Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursachenden.....	43

6.4.13	Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen	43
6.4.14	Dokumentation, Monitoring und Evaluation	44
6.5	Ablauf der Beschwerde	44
6.5.1	Beschwerde entgegennehmen	45
6.5.2	Erstgespräch und Beratung	45
6.5.3	Sachverhaltsermittlung	46
6.5.4	Sachverhaltsbewertung	46
6.5.5	Identifizierung der Maßnahmen	47
6.5.6	Mitteilung der Ergebnisprüfung und Lösungsvorschlag unterbreiten	47
6.5.7	Ausführung der Maßnahme oder Sanktion	47
6.5.8	Kontrolle der Umsetzung	47
6.6	Struktur	48
6.6.1	AGG-Beauftragte*r	48
6.6.2	AGG-Beschwerde-Kommission	49
6.6.3	Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb)	50
6.7	Zielgruppe der Beschwerdestelle	51
6.7.1	Beschäftigte	51
6.7.2	Dritte	51
6.8	Zuständigkeit	52
6.8.1	Eine oder mehrere Stellen in Betrieb oder Verwaltung	52
6.8.2	Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle	52
6.8.3	Formen von Diskriminierung	53
6.8.4	Reaktives und/oder proaktives Mandat	53
6.8.5	Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber*innen	53
6.8.6	Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle	53
6.8.7	Maßregelungsverbot	54
6.8.8	Diskriminierungskategorien	54
6.8.9	Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten	54
6.8.10	Parallele Beschwerdeverfahren	55
7.	Wort des Dankes	56
	Anhang A: Literaturhinweise	57
	Anhang B: Ausgewählte Rechtsprechungserläuterung zu § 13 AGG	60
	Anhang C: Checkliste zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle	63

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 nun 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 Potentiale 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. Als Teil des Vorhabens wurden im Dezember 2018 zwei Fokusgruppen in Berlin durchgeführt, zu denen Personen eingeladen wurden, die zum einen aus der juristischen Perspektive des AGGs und aus arbeitsrechtlicher Perspektive die innerbetriebliche Beschwerdestelle analysierten. Zum anderen haben Personen teilgenommen, die in einer Behörde die innerbetriebliche Beschwerdestelle leiten. Da nicht alle interessierten Personen bei den Fokusgruppen teilnehmen konnten, wurden außerdem sechs Einzelinterviews geführt, wobei bedauerlicherweise nur zwei Einzelinterviews mit Vertreter*innen aus privaten Unternehmen geführt werden konnten.

Im Rahmen dieser Gespräche wurden Aspekte bezüglich der Aufgaben, der Befugnisse, der Struktur und der Zielgruppen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle diskutiert. Durch die Streuung von Erfahrungen aus kleinen sowie großen Verwaltungen und aus sehr

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

unterschiedlich strukturierten innerbetrieblichen Beschwerdestellen wurden vielfältige und äußerst hilfreiche Perspektiven in die Diskussion eingebracht.

Im Strategischen Plan 2020-2022 des BUG wird die Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen nun als Aktivität des BUG aufgeführt.

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. Im Sommer 2021 wurde das Konzept abermals überarbeitet, aktualisiert und ergänzt. Als Ergänzungen des vorliegenden Konzepts wurden im Rahmen dessen insbesondere eine Checkliste für die Vorbereitung und Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle (siehe Anhang) erarbeitet. Außerdem wurde ein umfassender Handlungsleitfaden erstellt, der den Beschwerdeablauf darstellt 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.

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. Die Richtlinien definieren Mindestanforderungen an deren nationale Umsetzung. 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.

§ 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. Verstoßen 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 ihre Beschäftigten vor Diskriminierung 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 bekannt zu machen, § 12 Abs. 5 AGG.

§ 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 Arbeitnehmersvertretungen 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 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- bzw. 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.

§ 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.

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

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 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.

Umstritten ist in Kommentaren jedoch, inwieweit dritte Personen, die als Verursachende von Diskriminierung gegenüber Angestellten 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.⁴

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.⁵ Dabei ist es unerheblich, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorlag. Die Situation muss lediglich von dem*der Betroffenen als solche wahrgenommen werden.⁶ Inwieweit die Beschwerde begründet ist, wird erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens geprüft.⁷ Durch die Anknüpfung an die subjektive Sicht des*der Arbeitnehmer*in beschränkt sich das Recht auf Individualbeschwerden auf diese als Betroffene.⁸ 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.⁹ 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.¹⁰

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.¹¹ 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“¹² meldefähig.

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

⁴ Siehe: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, NOMOS, 2016, S. 107ff.

⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4; *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 9.

⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4.

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

⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

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

¹⁰ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach § 13 Rn. 15.

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

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

§ 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.¹³

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 nicht zwangsläufig geschaffen werden. Die bestehenden Strukturen müssen lediglich geeignet sein.¹⁴ Ob auch externe Stellen möglich sind, ist in der Kommentarliteratur umstritten. So wird im AGG-Kommentar von Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching¹⁵ 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.¹⁶ Lediglich an der Ausgestaltung des Verfahrens wirkt der Betriebsrat mit. Eine Möglichkeit der Mitwirkung ist die Betriebsvereinbarung.¹⁷ 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.

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 Arbeitgeberin zur Verfügung stehenden zumutbaren Mitteln“ geboten.¹⁸ Zur Aufklärung können – so Meinel/Heyn/Herms – Personen angehört und Unterlagen eingesehen werden.¹⁹

Wenn die Beschwerdestelle nach der Prüfung die Beschwerde für unbegründet hält, muss sie dieses Ergebnis dem*der Beschwerdeführer*in unter Angabe von Gründen mitteilen.²⁰ 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.²¹ Unter anderem sind Umsetzung, Versetzung, Abmahnung oder Kündigung des*der Beschwerdegegner*in mögliche Schritte des*der Arbeitgeber*in.²² Ziel ist es, „Benachteiligungen zu unterbinden und das

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

¹⁴ Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 9.

¹⁵ Siehe: *Roloff*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, AGG § 13 Rn. 1.

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

¹⁷ Siehe *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 55.

¹⁸ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 30.

¹⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 18.

²⁰ Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar zum AGG, Hey/Forst, § 13 Rn. 9.

²¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 35; andere Ansicht Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn. 16.

²² Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 Rn. 19.

Betriebsklima wiederherzustellen“.²³ 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.²⁴

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.²⁵

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 diesen Mitglied oder einen*r Anwalt*in vertreten lassen.²⁶ Es ist ebenfalls möglich, sich anonym zu beschweren.²⁷ Die Beschwerde kann auch formlos, zum Beispiel mündlich erhoben werden.²⁸

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.²⁹ Das sogenannte Maßregelungsverbot³⁰ 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.³¹

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 zusteht.³² Der Ablauf des Verfahrens kann jedoch, so erläutert Buschmann, ebenso wie für das betriebsverfassungsrechtliche Beschwerderecht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.³³

²³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 26.

²⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 18.

²⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 42.

²⁶ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 25.

²⁷ Siehe: *Legerlotz*, in: Bürgerliches Gesetzbuch: Allgemeiner Teil – EGBGB, Heidel/Hüßtege/Mansel/Noack § 13 AGG Rn. 8.

²⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 8.

²⁹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 37.

³⁰ Das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verbietet es dem*der Arbeitgeber*in eine*n Arbeitnehmer*in zu benachteiligen, wenn diese*r seine*ihre Rechte ausübt.

³¹ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 39.

³² Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 45.

³³ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 50.

Das Individualklagerecht steht den betroffenen Arbeitnehmenden ebenfalls unabhängig von der innerbetrieblichen Beschwerde zu.³⁴

2.5 Studien zum Thema

Wie kurz angedeutet wurden bislang nur zwei nennenswerte Studien speziell 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 2013.³⁵

Zudem erstellte die Antidiskriminierungsstelle „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) bei Arbeit und Leben in Bremen 2015 die Broschüre „Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegenreten! Handreichung zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle“.³⁶

Beide Veröffentlichungen sind wichtige 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 in diesem Konzept nicht nochmals vorgenommen.

Außerdem wurde in der Studie „Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“³⁷ durch das Büro für Recht und Wissenschaft aus dem Oktober 2016 in Kapitel 4.1 ‚Rechtsschutz‘ auch § 13 AGG beleuchtet.

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.³⁸

Neben der Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG haben Beschäftigte 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

³⁴ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 56.

³⁵ 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.

³⁶ Siehe: <https://www.ada-bremen.de/beschwerdestellen/handreichungen/>.

³⁷ Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15.

³⁸ Siehe: *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 84 Rn. 1.

Siehe:

entscheiden, an welche Stelle er*sie sich wenden soll. Es besteht die Option, mehrere Beschwerdeverfahren gleichzeitig zur selben diskriminierenden Situation bei den verschiedenen Beschwerdestellen zu bestreiten.

Welche diese sind, wird im Folgenden vorgestellt.

2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

a) Der Betriebsrat

In Betrieben mit einem Betriebsrat³⁹ als Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen steht dieser bereits als etablierte und den Beschäftigten 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‘⁴⁰, ethnischen Herkunft, Abstammung oder sonstigen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder 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.⁴¹ 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

³⁹ 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.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Siehe: *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 84 Rn. 7.

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. 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 einer 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, 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, bei der Frage, ob und wo der*die Arbeitgeber*in eine Beschwerdestelle errichtet.⁴² Ebenso wenig besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der personellen Besetzung der Beschwerdestelle.⁴³ 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.⁴⁴ Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist jedoch bei der Ausgestaltung eines

⁴² LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 17.04.2008 – Az. 9 TaBV 9/08- Siehe Anhang B.

⁴³ LAG Nürnberg, Beschluss vom 19.02.2008 – Az. 6 TABV 80/07- Siehe Anhang B.

⁴⁴ 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.

Beschwerdeverfahrens insoweit zu berücksichtigen, als dass hierbei Fragen der betrieblichen Ordnung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG berührt werden.⁴⁵ 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.⁴⁶

b) Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung⁴⁷ (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.⁴⁸ 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.⁴⁹ 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.⁵⁰

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.⁵¹

Weder der Betriebsrat noch die JAV unterliegen einer Verschwiegenheitspflicht. Bei den persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten handelt es sich um keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse.⁵² Nur diese begründen nach § 70 Abs. 1 BetrVG eine Geheimhaltungspflicht.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Siehe: <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/agg-beschwerdestelle-und-mitbestimmung-des-betriebsrats-311857>.

⁴⁷ Nach § 60 BetrVG wählbar in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmer*innen.

⁴⁸ Siehe: *Annuß*, in Betriebsverfassungsgesetz, Richardi, § 70, Rn. 14.

⁴⁹ Siehe: *Koch*, in: Arbeitsrechts-Handbuch, Schaub, § 227, Rn. 10.

⁵⁰ Siehe: Beck-Online Großkommentar, Mauer, § 70 BetrVG, Rn. 3.

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

⁵² 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 Personalvertretung⁵³ 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.⁵⁴ 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.⁵⁵ 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.⁵⁶ Das umfasst jedoch nicht Angelegenheiten von Beschäftigten, die sich vertraulich an die Personalvertretung gewandt haben. Diese unterliegen der Schweigepflicht gegenüber der Dienststellenleitung.⁵⁷

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

⁵³ Nach § 12 BPersVG werden Personalräte in Dienststellen gebildet, die mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind.

⁵⁴ Siehe: *Gräfl*, in Personalvertretungsrecht, § 68, Rn. 28.

⁵⁵ Siehe: *Treber*, in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht § 10, Rn. 15.

⁵⁶ Siehe: *Koch*, in: Arbeitsrechts-Handbuch, Schaub, § 266, Rn. 23.

⁵⁷ Siehe: *Treber*, in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht § 10, Rn. 16.

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 Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.⁵⁸ 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.⁵⁹

Dabei haben die Landespersonalvertretungen eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit über die ihr im Rahmen ihrer Arbeit bekannt gewordenen Angelegenheiten.⁶⁰ Ausnahmen von der Schweigepflicht bestehen auch hier vor dem Hintergrund der Sicherung der Arbeitsfähigkeit, beispielsweise gegenüber den übrigen Mitgliedern ihrer Vertretung.⁶¹

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 Beschäftigte⁶² und in Fragen der Berufsbildung von jungen Arbeitnehmer*innen.⁶³ Die JAV soll dann im Falle der Berechtigung beim Personalrat auf Erledigung hinwirken.⁶⁴ Über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen ist der*die Betroffene zu informieren.⁶⁵

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.

⁵⁸ Siehe beispielsweise: § 62 LPVG NRW.

⁵⁹ Siehe beispielsweise: § 64 LPVG NRW.

⁶⁰ Art. 10 Abs. 1 S. 1 BayPVG, 11 S. 1 PersVG Berlin, § 9 Abs. 1 LPVG NRW.

⁶¹ Art. 10 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 BayPVG, 11 S. 2 PersVG Berlin, § 9 Abs. 2 LPVG NRW.

⁶² § 65 Abs. 1 Nr. 3 PersVG Berlin.

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

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

⁶⁵ § 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.⁶⁶ 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 verpflichtet, auch die Umsetzung des AGG zu fördern und zu überwachen, soweit es um den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung geht.

Ein umfassenderer Zuständigkeitsbereich kommt ihr im Hinblick auf behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Frauen zu. Dieser Personenkreis wird durch § 1 Abs. 3 BGleichG 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.

b) Landesfrauengleichstellungsgesetze

Für eine Darstellung der Beschwerdestellen der*des Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen auf Landesebene werden exemplarisch die Regelungen der Ländergleichstellungsgesetze von Bayern (BayGIG), Berlin (LGG Berlin) und 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. Über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, deren vertrauliche Angelegenheiten und an die Stelle

⁶⁶ 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.

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.⁶⁷ 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.

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 übernehmen. Das BayGIG 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.

2.6.4 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Belange und die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen 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

⁶⁷ Nach § 16 Abs. 2 LGG Berlin ist in den Hochschulen die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin.

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.⁶⁸

Im Gegensatz zum Verfahren beim Betriebs- oder Personalrat muss der*die Arbeitgeber*in der Schwerbehindertenvertretung nicht eigeninitiativ alle nötigen Akten vorlegen.⁶⁹ 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

⁶⁸ Siehe: *Pahlen*, in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, § 178 Rn. 7.

⁶⁹ 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.

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 Aachen⁷⁰ und der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt⁷¹ 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.⁷² 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.

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 konnte im Rahmen dieses Vorhabens nicht geleistet werden und wurde bislang mit Stand Sommer 2021 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 werden.

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.

⁷⁰ https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaagnjxx.

⁷¹ <https://www.uni-frankfurt.de/80757763/Antidiskriminierungsrichtlinie.pdf>.

⁷² Der Mustererlass ist als Quelle nicht öffentlich zugänglich.

Nicht zu allen kontaktierten Stellen in Betrieben konnte jedoch ein Kontakt hergestellt werden, da Anschreiben oder Nachrichten auf dem zur Verfügung stehenden Anrufbeantworter nicht immer beantwortet wurden. Die Kontaktaufnahme mit innerbetrieblichen Beschwerdestellen in der Verwaltung gestaltete sich hier erheblich einfacher.

Aus den für die Erstellung dieses Konzeptes durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews wurde sehr deutlich, dass die bestehenden innerbetrieblichen Beschwerdestellen der beteiligten Verwaltungen eine vielfältige Ausprägung in ihrer Struktur, ihrem Mandat und ihrem Aufgabenfeld 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 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 Vorbereitung von Fokusgruppen im Dezember 2018 wurden circa 40 innerbetriebliche Beschwerdestellen bundesweit identifiziert, die zur Teilnahme an den Fokusgruppen eingeladen wurden. 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 der Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle eher vorgenommen wird. 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 steht.

3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben

Die Recherche nach innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Betrieben gestaltete sich in der Vorbereitung der genannten Fokusgruppen tendenziell 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. Nachrichten auf Anrufbeantwortern blieben unbeantwortet oder telefonische Anfragen in den Betrieben nach einem direkten Kontakt wurden auch nach mehrmaligem Nachhaken nicht beantwortet.

Da im Rahmen der Entwicklung des Konzeptes keine quantitative 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.

4. Zielsetzung des Konzeptes

Die folgenden Vorschläge zur Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach §§ 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 kann. Einschätzungen und Rückmeldungen aus den oben erwähnten Fokusgruppen und Einzelinterviews waren hierzu äußerst sachdienlich, da sie die konkrete Praxis auswerten und diese Erfahrungen für eine zukünftige Ausgestaltung nutzbar machen.

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 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 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.

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 Beschäftigten (mit Diskriminierungserfahrung) einen direkteren Zugang zur angemessenen Stelle erleichtern.

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

5.2 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.

Im Rahmen der Vorbereitung der bereits erwähnten Fokusgruppen scheiterte eine Kontaktaufnahme mit den Stellen in mehreren Fällen daran, dass Anrufe auf Anrufbeantwortern der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht beantwortet wurden. E-Mails an innerbetriebliche Beschwerdestellen, die als Kontaktdaten auf Webseiten von Betrieben und Verwaltungen angegeben waren, wurden selbst nach einigen Wochen und mehrmaligen Versuchen der Kontaktaufnahme nicht beantwortet.

Sollte dies bei innerbetrieblichen Beschwerden bei konkreten Anfragen gleichermaßen vorkommen, werden von Diskriminierung Betroffene entmutigt, Unterstützung bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle einzuholen. Dies sollte unbedingt vermieden werden.

5.2.1 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 unbeeinträchtigt möglich sein, ebenso die Hinzuziehung eines Dolmetschers, im Fall nicht deutschsprachiger oder gebärdensprachiger Beschäftigte*r.

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. 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 Beschwerdestelle getroffen werden.

Daneben ist die Gewährleistung einer Vertraulichkeit eine wesentliche Voraussetzung für die Kontaktaufnahme der Betroffenen mit der Beschwerdestelle. Dafür bedarf es einer Anpassung an deren Ausstattung. 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 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, Fax, Telefon und Aktenvernichter verfügen (s. Abschnitt 5.4.).

5.2.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft

Ein weiterer zentraler Aspekt der adäquaten Zugänglichkeit zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle ist die Akzeptanz durch die Beschäftigten. Ist diese nicht gegeben, werden auch keine Beschwerden eingehen, selbst wenn es im konkreten Betrieb oder in der Verwaltung 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 nur auf Anweisung der Betriebsleitung ausgeführt werden), ist es nicht zielführend, die Beschwerdestelle bei der Personalabteilung anzusiedeln. Die Hürde, dort eine Beschwerde einzulegen, sollte daher gut abgewogen werden. Es könnte erwogen werden einer Person, die Vertrauen in der Belegschaft genießt, diese Aufgabe zu übertragen.

Eine Interviewpartnerin, die selbst eine innerbetriebliche Beschwerdestelle leitete, sah das Vertrauensverhältnis der Beschäftigten mit der Person, die die Stelle leitet, als zwingend an. Bezüglich der empfohlenen Kompetenzen der Beschwerdestelle wird auf das nachstehende Kapitel 5.4 verwiesen.

5.3 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen

Abhängig von Betrieb oder Verwaltung existieren eine Schwerbehindertenvertretung, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r (nur 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. Gleichmaßen 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 dargelegte, hinreichende Information der Beschäftigten und ein transparenter Zugang zur Beschwerdestelle sowie die Festlegung einer Verfahrensordnung⁷³, 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 soll verhindert werden. Beachtet werden muss, dass die 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) und eröffnet daneben Leitungspersonal die Vorlage einer Beschwerde. Letztere sind in Beschwerdeverfahren des BetrVG ausgeschlossen. Darüber hinaus sind die im Betriebsverfassungsrecht genannten Benachteiligungskriterien weitreichender ausgestaltet als die in § 1 AGG angeführten.

Gleichmaßen 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

⁷³ Eine interne, in allgemeiner Form abgestimmte, Regelung der Arbeitsweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die auch die Kooperation mit anderen betrieblichen Stellen darlegt.

an Beschwerdeinstitutionen ergeben sich insbesondere im Rahmen der Mandatsausübung in Bezug auf das Maß an Anonymität und Vertraulichkeit (siehe hierzu Kapitel 6.3.5).

Angesichts der erforderlichen Kompetenzen einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die im nachfolgenden Kapitel 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 bindet die Expertise und Blickwinkel der anderen Beauftragten ein. Bei dieser Stelle wird darüber hinaus auch die Personalabteilung einbezogen. Die Koordinatorin der Stelle äußerte im Interview, sie habe Wert daraufgelegt, dass der Gesamtpersonalrat, die Gesamtfrauenvertretung, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und auch die Gesamt-JAV dabei seien.

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

In jedem Fall erscheint es sowohl von der Arbeitgeber*innenseite als auch von der Perspektive der Beauftragten selbst sinnvoll, auf eine konstruktive und transparente Kooperation hinzuwirken.

5.4 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. Es ist auch zu gewährleisten, dass die Daten im Sinne der DSGVO sicher gespeichert werden.

5.5 Notwendige Kompetenzen

5.5.1 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.

So meinte eine Interviewpartnerin, die selbst eine innerbetriebliche Beschwerdestelle leitet, dass nicht eine spezielle Qualifikation vorliegen müsse. Aus ihrer Sicht sei eine juristische Ausbildung eine sehr gute Basis, um eine innerbetriebliche Beschwerdestelle führen zu können. Jedoch seien auch eine sozialpädagogische oder eine psychologische Ausbildung sehr hilfreich, wenn das juristische Handwerkszeug noch erworben würde. Auch eine Person mit einer Verwaltungsausbildung, die in Gesprächsführung geschult sei, könne ihrer Einschätzung nach, eine solche Aufgabe gut ausfüllen.

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.

Möglichkeiten des Austausches mit anderen innerbetrieblichen Beschwerdestellen oder Antidiskriminierungsberatungsstellen erscheinen hier äußerst hilfreich. Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenverbände könnten erwägen, einen Austausch der innerbetrieblichen Beschwerdestellen zu unterstützen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen.

5.5.2 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.

Eine Interviewpartnerin sah eine hohe Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift als zentrale Kompetenz an, die mit einer Akzeptanz der Stelle einhergehen müsse.

5.5.3 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 Interviewpartnerin äußerte, dass ihr ihre Mediationsausbildung in ihrer Funktion als innerbetriebliche Beschwerdestelle sehr helfe und sie bei Bedarf weitere Fortbildungen in Anspruch nehmen würde.

5.5.4 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. Konzeptionelle Vorschläge

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

6.1 Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld

Zunächst sollte der Blick auf die Möglichkeiten des Betriebes bzw. der Verwaltung 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 bereits seit vielen Jahren eingesetztes Instrument, Standards innerhalb von Arbeitsstätten zu definieren, sind Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.⁷⁴ Diese werden zumeist für einzelne Betriebsstätten bzw. Betriebe oder für Verwaltungen mit den Betriebsleitungen bzw. Dienstherrn und dem Betriebs- bzw. Personalrat verhandelt und verabschiedet. Diese können unter anderem Regelungen zur Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Pausen, Urlaub, Arbeitsklima oder Anforderungen an sozialverträgliches Verhalten der Beschäftigten definieren. Anforderungen an nichtdiskriminierendes Verhalten kann daher ein integraler Bestandteil einer Betriebsvereinbarung sein.⁷⁵

⁷⁴ Die Hans Böckler Stiftung hat hierzu ein Archiv von Betriebs- und Dienstvereinbarungen erstellt. Siehe: https://www.boeckler.de/index_betriebsvereinbarung.htm.

⁷⁵ Hierzu hat die Hans Böckler Stiftung eine Zusammenstellung von Vereinbarungen unter dem Titel ‚Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung‘ von Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf herausgegeben. Siehe: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrund_chancengleichheit.pdf.

Tatsächlich berichteten Teilnehmende in den Fokusgruppen aus einigen Arbeitsstätten, dass eine umfassende Betriebsvereinbarung die Grundlage für den soliden Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bilde.⁷⁶ Hier sei z. T. auch geregelt, dass diese Stelle nicht nur reaktiv auf konkrete Fälle von Diskriminierung reagieren, sondern ausdrücklich ebenso proaktiv tätig werden solle, um diskriminierendem Verhalten, ausgrenzenden Verfahren und Strukturen vorzubeugen.

Eine Interviewpartnerin äußerte bezüglich der vorliegenden Dienstvereinbarung des landeseigenen Betriebes: „Wir haben uns ein Fundament gegeben, wie wir uns zumindest vorstellen, wie wir miteinander umgehen, was wir dulden und was wir nicht dulden.“

Die Betriebsvereinbarung wurde als äußerst hilfreich erachtet. So äußerte eine Interviewpartnerin, sie finde eine AGG-Beschwerdestelle, in der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innenvertretungen zusammen agieren, sinnvoll, da auch bei großen Konflikten immer konstruktiv an der Sache gearbeitet werden könne, da ein gemeinsames Fundament bestehe (eine Betriebsvereinbarung, Anmerkung der Autorin).

Es erscheint daher empfehlenswert, im Rahmen von Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung, die durch den Betriebsrat vorgeschlagen und inhaltlich mit beeinflusst werden kann, diese auch zur Stärkung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu nutzen. Es ist sinnvoll, die Schulung von Betriebsräten dergestalt zu ergänzen, dass diese auch die Initiierung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen beinhaltet, und auch dort ein spezielles Augenmerk auf die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu legen.

Darüber hinaus kann durch eine Betriebsvereinbarung auch ein Rahmen für das erwünschte Verhalten (z.B. respektvoll, solidarisch, gleichbehandelnd) in der Belegschaft und in der Leitungsebene abgesteckt werden, was eine zusätzliche Grundlage bietet, um diskriminierendes Verhalten entsprechend zu ahnden.

6.2 Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

§ 13 AGG gibt den sachlichen Anwendungsbereich, Diskriminierungen aufgrund der sechs im AGG aufgelisteten Benachteiligungsgründe,⁷⁷ 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 aufbauen müssen.

§ 6 AGG definiert den persönlichen Anwendungsbereich des Benachteiligungsverbotes 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 Arbeitgeber*in. Auch bei der Überlassung von Beschäftigten

⁷⁶ Eine besonders auf Diskriminierungsfreiheit fokussierte Dienstvereinbarung findet sich für die Universität Aachen: https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaagnjx.

⁷⁷ 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.

bleiben der*die Leiharbeitgeber*in verantwortliche Arbeitgeber*in; daneben tritt der*die entleihende Arbeitgeber*in als „Dritte“ i. S. d. § 6 AGG. Gleichmaßen sind Auftraggeber*in oder Zwischenmeister*in ggf. Arbeitgeber*in im Sinne des AGG.

Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG sind Arbeitnehmer*innen, 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.⁷⁸ Arbeitnehmer*innenähnlich sind Personen, die zwar keine Arbeitnehmer*innen sind, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit durch Werk- und Dienstverträge vergleichbar sozial schutzbedürftig sind.⁷⁹ Allein beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beim beruflichen Aufstieg sind Selbstständige und Organmitglieder nach § 6 Abs. 3 AGG vom Anwendungsbereich des AGG erfasst.

Grundsätzlich steht die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 S. 2 AGG auch für ehemalige Beschäftigte offen, sowie für Personen, die sich auf Stellen in einem Betrieb/Verwaltung beworben haben und sich diskriminiert fühlen.⁸⁰ 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 vorliegt.

6.3 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.

6.3.1 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.

Wie bereits mehrmals angeführt, sind die Gegebenheiten in Betrieben und Verwaltungen vielfältig und die Bedarfe kaum vergleichbar, sodass es sinnvoll erscheint, für den jeweiligen Betrieb oder die Verwaltung zu definieren, was nötig ist, wann die Beschwerdestelle

⁷⁸ Siehe: *Ernst/Braunroth/Wascher*, in Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 6 AGG Rn. 4; *Thüsing*, in: Münchener Kommentar zum BGB, § 6 AGG Rn. 7.

⁷⁹ Siehe: *Schlachter*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 13 AGG Rn. 3.

⁸⁰ Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 AGG Rn. 13.

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 bereits in Kapitel 2.6.1 sowie in Anhang B dargestellte Mitbestimmungsrecht im Betriebsrat zu berücksichtigen.

Im Idealfall werden in dieser Verfahrensordnung auch Hinweise 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 (s. dazu auch den Handlungsleitfaden) 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 Modifikation vorzunehmen ist:

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

6.3.2 Beschwerde annehmen

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

6.3.3 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 wohlmöglich eine Doppelmandatierung auftreten könnte, sollte innerbetrieblich abgestimmt

werden, wer sich des konkreten Vorfalles annimmt, um zu gewährleisten, nicht 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 weitere Beschwerdeverfahren durchlaufen werden soll.

6.3.4 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 ist der Verlauf des Beschwerdeverfahrens zu erörtern, 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 sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, ein Mitglied des Betriebsrates oder andere betriebliche/dienstliche Interessenvertretungen zum Beschwerdeverfahren als Unterstützung miteinzubeziehen.

Im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews wurde deutlich, dass sehr unterschiedliche Ausprägungen der Beratung in innerbetrieblichen Beschwerdestellen vorliegen. Einige Stellen bieten den*der Betroffenen eine rechtliche, „parteiische“ 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 vorzunehmen, die deutlich anzeigen, wie Personen in innerbetrieblichen Stellen vorgehen können. Grundsätzlich empfiehlt es sich, die Beschwerdestelle mit der Aufgabe „unparteiischer Beratung“ zu betrauen und für eine weitergehende Beratung und Unterstützung auf andere, auch externe Beratungsstellen zu verweisen, die beispielsweise auch psychologische Unterstützung bieten können.⁸¹

6.3.5 Anonymität und Vertraulichkeit

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

⁸¹ Siehe:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Beratungsstellensuche/Beratungsstellensuche_Formular.html?nn=304420&ambit_distance=20&ambit_distance.GROUP=1&templateQueryString=Beratungsstelle+suchen (zuletzt geöffnet am 19-08.2021)

- 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.⁸²
- 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 beheben.

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. Alle drei Formen bedürfen einer spezifischen Bearbeitung, die sich in den Aufgaben der Stelle widerspiegeln sollte.

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 Vertraulichkeit 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. Dem Betriebsrat, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung trifft nur eine teilweise gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtung.

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 Differenzen 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. Die Verschwiegenheit sollte ebenso die Ergebnisse der Ermittlungen, also auch die Dokumentation, umfassen. Mit der Konsequenz, dass die Aufbewahrung der Beschwerdedokumentation getrennt von der Personalakte erfolgen und für die Weitergabe der Informationen, die Zustimmung des*der Betroffenen vorausgesetzt werden sollte.

⁸² Gerade im Fall der vertraulichen Handhabung einer Beschwerde ist zu bedenken, dass der konsequenten Bearbeitung hierdurch Grenzen gesetzt sein können, wenn die beschwerende Person nicht genannt werden kann.

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 verfolgen zu lassen.

6.3.6 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 ihre Bestrebung, eine Diskriminierung zielführend zu bearbeiten, ins Leere. Bei bestimmten Fallkonstellationen, in denen Unterlagen bzw. Daten eine Diskriminierung belegen oder entkräften können, sollte der Stelle 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.

6.3.7 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.

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

6.3.8 Lösungen für den Sachverhalt vorschlagen

In der Praxis können äußerst vielschichtige Diskriminierungssachverhalte vorliegen. Von einer unbedachten oder unabsichtlichen und dennoch diskriminierenden Äußerung bis zu einem beabsichtigten Benachteiligungsvorfall.

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. Obläge der Stelle jedoch nicht die Befugnis, Lösungen vorzuschlagen, würde dies ggf. von unterschiedlichen Akteur*innen in einer nicht abgestimmten Art und Weise vorgenommen und könnte somit zu Inkonsistenzen führen.

6.3.9 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 6.3.8 Gesagten, würde diese Befugnis beinhalten, konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen für Beschäftigte, vorzuschlagen, um diese dann durch die Personalabteilung durchführen zu lassen. 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 Entlassung) gefällt werden könnten. Hierfür wären jedoch bestimmte Rahmenbedingungen erforderlich.

Ist diese Befugnis eingeräumt, wäre dies besonders auf der Ebene der präventiven Maßnahmen – wie sie in § 12 Abs. 1 AGG vorgesehen sind – in der Regel zielführend, da diese zeitnah erfolgen könnten und nicht betriebs- bzw. verwaltungsintern in verschiedenen Abteilungen initiiert oder umgesetzt würden.

6.3.10 Ausführung der Maßnahmen oder Sanktion

Angesichts der zeitnahen Durchführung, des im Beschwerdeverfahren aufgebauten Vertrauensverhältnisses und der bereits beschriebenen notwendigen Kompetenzen der Stelle wäre eine Befugnis zur Mediation zwischen den Beteiligten überlegenswert.

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.

6.3.11 Ausführung 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 Diskriminierung⁸³ 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.

6.3.12 Kontrolle der Umsetzung

Sofern der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ein Vorschlagsrecht für 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 Verwaltung zu setzen, dass Diskriminierung nicht akzeptiert wird und aus solchen Handlungen Konsequenzen erwachsen.

6.3.13 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen

Im Rahmen der Benennung 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 – wie erwähnt – 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.

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe äußerte: „Der eigentliche Fokus dieser Beschwerdekommision ist allerdings die Prävention, sprich auch das Erarbeiten von

⁸³ 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 Diskriminierung zuzuschreiben wäre.

Maßnahmen, Schulungsangeboten und ähnlichem, um überhaupt erst gar nicht in diese Situation zu gelangen, eine*n Beschwerdeführer*in an der Stelle beraten zu müssen.“

6.4 Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle

Die folgenden Ausführungen greifen die Vorgaben des § 13 AGG auf und ergänzen 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 sollen die Aktivitäten hier getrennt von den Befugnissen dargestellt werden.

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 Verwaltung haben. Die Aufgaben werden auch vom Handlungsleitfaden des BUG abgedeckt (s. Auszüge anbei).

6.4.1 Informationen zum Beschwerdeverfahren

Die Beschwerdestelle sollte erwägen, eine nachvollziehbare und zugängliche Erläuterung von Diskriminierung, den Rechten des*der Betroffenen sowie Informationen zur Stelle, wie Kontaktdaten und Sprechzeiten zu erstellen. 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 Information geht über die Anforderung in § 12 Abs. 5 AGG hinaus und sollte nicht nur darauf hinweisen, dass es eine AGG-Beschwerdestelle gibt und wo diese zu finden ist, sondern darlegen, wie ein Beschwerdeverfahren Schritt für Schritt gehandhabt würde.

Um eine angemessene Transparenz im Beschwerdemechanismus zu schaffen, wird empfohlen, den Ablauf einer Beschwerde durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle zu skizzieren und publik zu machen. Es sollte dargestellt werden, welche Schritte bei einer persönlichen Beschwerde gegangen werden. Wie in Kapitel 6.3.5 dargestellt, sollten Betroffene über die Anforderungen zur ggf. anonymen Behandlung ihrer Beschwerde informiert werden. 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.

6.4.2 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 könnte. 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 die Entgegennahme noch einmal thematisiert werden. Hierzu gehört unabdingbar auch die Darstellung des Beschwerdeweges und auf welchen Prozess sich die beschwerende Person einstellen sollte. Die Einlegung und Geltendmachung einer Beschwerde ist nicht form- oder fristgebunden, kann aber ggf. durch Tarifvertrag, Betriebs-, oder Dienstvereinbarung festgelegt werden. Zu beachten ist die sog. Unabdingbarkeit im § 31 AGG,⁸⁴ welche vorschreibt, dass von den Vorschriften des AGG nicht zum Nachteil der geschützten Personen abgewichen werden kann.

Widrige Rahmenbedingungen wie das Unbeantwortetlassen von Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, die grundsätzliche Nichterreichbarkeit, das diskriminierende oder vorverurteilende Verhalten der Ansprechperson in der Stelle, das Rückspiegeln an von Diskriminierung betroffene Personen, dass der vorgetragene Sachverhalt nicht ernst genommen wird, sollte 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.

6.4.3 Prüfung des Sachverhaltes

Das AGG gibt vor, dass der vorgelegte Sachverhalt geprüft werden muss. Dies wird in der Regel darin bestehen, die betroffene Person zu bitten, den Sachverhalt zu erläutern. Sofern Personen den Sachverhalt beobachtet haben, sollten diese um ihre Beschreibung der Sachlage gebeten werden. Außerdem wird in der Regel 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 kein geeignetes Mittel der Sachverhaltsklärung ist. Darüber hinaus sollte ggf. geprüft werden, ob beschuldigte Personen bereits wegen ähnlicher Sachverhalte aufgefallen sind und möglicherweise bereits zu solchen Sachverhalten Sanktionen ausgesprochen wurden.

Hierfür 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 oder Regeln auf diskriminierende Auswirkungen zu prüfen. Entgeltungleichbehandlung kann

⁸⁴ Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar AGG, Hey/Forst, § 13 AGG Rn. 8.

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.

6.4.4 Bewertung des Sachverhaltes

§ 13 AGG spricht nicht dezidiert von der Bewertung einer Beschwerde. Es wird jedoch 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.

6.4.5 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.⁸⁵ Zwar sieht das Gesetz keine Begründungspflicht vor⁸⁶, 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.⁸⁷ Hierfür sind Kompetenzen 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 übermittelt werden.

6.4.6 Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu beenden

§ 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“.

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

6.4.7 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

⁸⁵ Hier sind sowohl mündliche als auch schriftliche Kommunikationswege denkbar. Um der Dokumentationspflicht solide 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 vernichtet werden.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 18.

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 ist) 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 5.5. erwähnt – eine Qualifikation der Stelle zur Streitbeilegung, zur Konfliktmediation oder vergleichbare Kompetenzen notwendig.

6.4.8 Schlichtung

Sollte der moderierte Austausch nicht zur Beilegung des Sachverhaltens kommen, 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, herbeizuführen. Hier sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle auf externe Fachleute zurückgreifen können, wie beispielsweise Antidiskriminierungsberatungsstellen mit ausgewiesener Kompetenz für Schlichtungen.

Im Ergebnis könnte sich 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 Wiederholungsfahr 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.

6.4.9 Abmahnung

In arbeitsrechtlich relevanten Fällen von Diskriminierung oder Belästigung werden ggf. arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig sein, die dann durch den*die Arbeitgeber*in auszuführen wären. 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.

6.4.10 Umsetzung/Versetzung

Auch die Umsetzung/Versetzung wird im AGG als Option der Sanktionierung aufgeführt, die dem*der Arbeitgeber*in obläge. 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.

6.4.11 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 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 vorgenommen werden können.

Eine Interviewpartnerin berichtete von Vorfällen, bei denen eine Kündigung wegen diskriminierenden Verhaltens notwendig gewesen sei und durch die Einbindung der Personalabteilung in die Beschwerdekommision ein reibungsloses Verfahren gewährleistet werden konnte.

6.4.12 Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursachenden

Wie bereits in Kapitel 6.3.11 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.

6.4.13 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 den betrieblichen und dienstlichen Umständen bestimmt werden. Der Prävention kann beispielsweise eine zweckentsprechende Ausgestaltung der Arbeitsumgebung dienen. Dies beinhaltet die Möglichkeit der Beschwerdestelle, Vorschläge zu vorsorglichen Maßnahmen zu erarbeiten. So könnte beispielshalber 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 innerbetriebliche Beschwerdestelle anregen, Unisex-Toiletten einzurichten, auch wenn möglicherweise noch keine Trans*- oder Inter*Personen in der Belegschaft vertreten sind. Gleichermaßen 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.

6.4.14 Dokumentation, Monitoring und Evaluation

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 erhältlich ist). Dies gilt besonders für größere Verwaltungen oder Betriebe, bei denen eine nennenswerte Anzahl von Beschwerden eingehen. Diese Arbeitsweise unterstützt ein Monitoring und eine Evaluation bezüglich Diskriminierung und erlaubt, entsprechende präventive Schritte zu unternehmen, wenn sich abzeichnet, dass beispielsweise verstärkt sexuelle Belästigungen im Betrieb 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 voranzubringen, aber auch eine rückblickende Wirkungskontrolle des Beschwerdeverfahrens vorzunehmen und hilft handlungsrelevante Strategien zu entwickeln und Ergebnisse zu dokumentieren.

6.5 Ablauf der Beschwerde

Wie bereits mehrfach ausgeführt, enthält das AGG zur Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrenes keine Hinweise. Dem*der Arbeitgeber*in kommt aufgrund dessen, ein großzügiger 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](#)).

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, § 12 Abs. 5 AGG.

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 vollzogen werden. Es bleibt der Arbeitgeber*innenseite überlassen, weitere Schritte oder Institutionen in das Beschwerdeverfahren miteinzubeziehen.

6.5.1 Beschwerde entgegennehmen

Der erste Schritt ist die Entgegennahme der Beschwerde, die schriftlich, mündlich und elektronisch möglich sein sollte.

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, wie in Kapitel 6.3.1. und in der Checkliste beschrieben, in einer Verfahrensordnung 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 kontaktierte Erststelle als Unterstützung in das Beschwerdeverfahren miteinzubeziehen.

6.5.2 Erstgespräch und Beratung

Zu einer umfassenden Beratung gehört ebenfalls die Darstellung eines konkreten Ablaufes des Beschwerdeverfahrens. Es sollte erläutert werden, wie mit der Beschwerde umgegangen, wer

von ihr informiert, 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 getroffen werden.

Am Anfang des Erstgesprächs sollte sich ausreichend Zeit für die Schilderung des Vorfalles genommen werden. 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 nach einer Erstellung eines Gedächtnisprotokolls zu bitten und mögliche Beweismittel zu ermitteln. Hier ist wie erwähnt umfassende Gesprächskompetenz sowie Sensibilität notwendig.

Für eine Dokumentation der Beschwerde muss stets die Erlaubnis des*der Beschwerdeführer*in eingeholt werden.

Im Laufe des Gesprächs sollte Vertrauen geschaffen werden. Hierfür sollten die Rolle, die Aufgabe der Beschwerdestelle sowie die Rahmenbedingungen erklärt werden. Insbesondere sollte darüber aufgeklärt werden, dass es zwar grundsätzlich keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde gibt, jedoch wie in Kapitel 6.3.5 erläutert, die Gewährung einer vertraulichen Bearbeitung äußerst empfehlenswert ist. Im Kontext dessen sollte auch auf die rechtlichen Pflichten des*der Arbeitgeber*in bei Kenntniserlangung der Benachteiligung nach § 12 AGG eingegangen werden und grundsätzlich über den rechtlichen Diskriminierungsschutz nach dem AGG aufgeklärt werden.

Es sollte 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.

6.5.3 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 zu befragen unter Hinweis auf das in Kapitel 6.8.7 dargelegte Maßregelungsverbot in § 16 AGG (wie im Handlungsleitfaden dargestellt).

6.5.4 Sachverhaltsbewertung

Nach festgestelltem Sachverhalt, d. h. Gesprächen mit allen relevanten Beteiligten sowie Prüfung einschlägiger Unterlagen, ist einzuschätzen, ob die Beschwerde begründet ist, also eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt (wie im Handlungsleitfaden erläutert). Diskriminierungskategorie und Art der Diskriminierung sind hier festzuhalten und das Ergebnis der Prüfung 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 übernommen wird. 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.

6.5.5 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.

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

6.5.6 Mitteilung der Ergebnisprüfung und Lösungsvorschlag unterbreiten

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

Kommt der Stelle ein Vorschlagsrecht zu, kann sie konkrete Maßnahmen oder Sanktionen aussprechen, die von den jeweils zuständigen Akteur*innen durchgeführt werden.

6.5.7 Ausführung 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 bloße Ermahnung oder ein Verhaltenshinweis.

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

6.5.8 Kontrolle der Umsetzung

Insofern der Beschwerdestelle ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen und Sanktionen erteilt wird, sollte diese auch deren Umsetzung kontrollieren dürfen. Auch ist jeweils ein Abschlussbericht für die Beschwerdebearbeitung empfehlenswert (siehe Abschnitt 5.5.4. sowie den Handlungsleitfaden).

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 oder 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. Diese wurden im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews als Strukturen der bestehenden AGG-Beschwerdestellen vorgestellt. 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 Institutionen 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 wären jedoch, wie im vorliegenden Konzept dargestellt, die Befugnisse, Qualifikation und Kompetenzen der Person und die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Funktion ausschlaggebend. Je stärker diese ausgeprägt 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 Entscheidungsträger*innen, jedoch birgt die alleinige Ansiedlung der Beschwerdestelle bei der Personalabteilung ohne eine Beteiligung der Interessenvertretung der Beschäftigten auch ein gewisses Konfliktpotential. 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 eine 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 alle arbeitsrechtlichen Aspekte einzuschätzen vermag. Dies ist besonders bei Diskriminierungsbeschwerden mit arbeitsrechtlichem Bezug äußerst hilfreich.

iii. Gleichstellungsbeauftragte*r / Schwerbehindertenvertretung

Die Möglichkeit der Ergänzung der bestehenden Aufgaben der*des Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Schwerbehindertenvertretung ist nur in der Verwaltung eine Option, weil diese Stellen in Betrieben nicht zwingend bestehen.

Da sich Gleichstellungsbeauftragte auf eine Personengruppe konzentrieren, liegt bereits eine Sensibilisierung für Benachteiligung vor. In der Belegschaft werden sie als ihre Interessenvertreter*in wahrgenommen, was 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 Verhältnis der bestehenden Beratungsanlaufstellen in Bezug auf die unterschiedlichen Beschwerdekontexte geklärt und abgestimmt werden.

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

Naheliegender und in der Praxis vermutlich zumeist 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 in der Umsetzung. 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.

6.6.2 AGG-Beschwerde-Kommission

Das folgende Kapitel stellt einige mögliche Konstellationen einer Beschwerdekommision vor, wie sie zum Teil bei den Fokusgruppen und Interviews aus der eigenen Praxis vorgestellt wurden.

Grundsätzlich sprechen für eine mehrheitliche und 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 geschlechterspezifische Zusammensetzung oder etwa eine Repräsentation aller Diskriminierungsmerkmale (Diversität) des AGG hilfreich. Im Besonderen bei Beschwerden im Hinblick auf sexuelle Belästigung, sollte es möglich sein, diese bei einer Person des gleichen Geschlechts vorbringen zu können.

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

Sofern Bereitschaft besteht, eine Beschwerdekommision in einem Betrieb 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 an anderer Stelle des Konzeptes 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 sofern vorhanden die*den Gleichstellungsbeauftragte*n) einbezieht.

Ein in Berlin ansässiger landeseigener Betrieb, hat sich aufgrund einer umfassenden Betriebsvereinbarung,⁸⁸ 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 sei 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 würden. Die Sitzungen fänden statt, auch wenn keine konkreten Vorfälle eingegangen seien, äußerte eine Interviewpartnerin. Die nach außen hin deutlich kommunizierte Diversity-Strategie des Betriebes wurde mit einer arbeitsfähigen und solide mandatierten Stelle untermauert.

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

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

6.6.3 Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb)

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde deutlich, dass im Besonderen Betriebe zumeist keine aktive Beschwerdestelle eingerichtet haben. Es wurde erwogen, 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 kommt eine Beschwerdestelle kaum zum Einsatz. Da es in solchen Fällen einen unverhältnismäßigen

⁸⁸ https://bug-ev.org/fileadmin/DV_partnerschaftliches_Verhalten_T0005916_2_.PDF

Aufwand bedeutet, eine Person für die Stelle auszuwählen, zu schulen, Kompetenzen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, sollte analysiert werden, ob eine externe „Dienstleistungs-Beschwerdestelle“ denkbar wäre. Diese müsste in jedem Fall dem*der Arbeitgeber*in eine letztendliche Entscheidung zur Beschwerde überlassen, da diese Entscheidung laut AGG diesem*r obliegt. Sinnvoll erscheint die 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.

So wurde von einem Fokusgruppenteilnehmer vorgebracht, dass eine ausgelagerte Stelle schon deswegen von Vorteil wäre, weil sich Personen, die die Stelle in Anspruch nehmen, nicht outen müssten. Denn Anonymität sei in einem Hochschulkontext nicht immer zu gewährleisten.

Auch wenn einige AGG-Kommentare eine solche externe Ansiedlung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht durch das AGG abgedeckt sehen⁸⁹, sollte die Option weiter analysiert und reflektiert werden. Die Möglichkeit einer externen Beschwerdestelle lässt sich unter bestimmten Voraussetzungen mit durchaus guten Gründen vertreten. Voraussetzung für eine Auslagerung muss jedoch stets sein, dass die Stelle für die Beschäftigten ohne Schwierigkeiten erreichbar ist und eine sensible Übernahme von Diskriminierungsbeschwerden gewährleistet wird sowie dass dort, wo arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig sind, diese durch den*die Arbeitgeber*in vorgenommen werden.

6.7 Zielgruppe der Beschwerdestelle

6.7.1 Beschäftigte

Als offensichtliche Personengruppe, die die innerbetriebliche Beschwerdestelle anrufen kann, sind die Beschäftigten in Betrieb und Verwaltung 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, Bewerber*innen und Leiharbeiter*innen.

6.7.2 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 wurden, § 12 Abs. 4 AGG. Dies bedeutet jedoch gleichzeitig, dass Dritte, die von Beschäftigten diskriminiert wurden, keine Beschwerde bei der Stelle einlegen können, da bei ihnen kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Ihnen bleibt nur die Geltendmachung gegenüber den*die Betriebsinhaber*in und der gerichtliche Weg.

⁸⁹ 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.

Im Rahmen der Kommunikation bezüglich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle 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 Verwaltung die Diskriminierungsfreiheit zu garantieren.

6.8 Zuständigkeit

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

6.8.1 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 Beschwerdekommision einzurichten, da diese voraussichtlich häufiger zum Einsatz kommt. Die gute Ausstattung und Kompetenz einer größeren Beschwerdestelle verspricht das Potential, 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.

6.8.2 Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle

Bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle sollte, wie in Kapitel 5.2.1 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 und Telefongespräche ermöglicht werden.

6.8.3 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.

6.8.4 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 offenen Mandates für die Beschwerdestelle.

Erfahrungsberichte aus den Fokusgruppen weisen deutlich darauf hin, dass eine proaktive Bearbeitung von Diskriminierung in den Betrieben positiv von den Beschäftigten aufgenommen wird und das Betriebsklima deutlich positiv beeinflusst.

6.8.5 Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber*innen

Wie in Kapitel 6.2 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 in 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.

6.8.6 Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle

Im Rahmen der Fokusgruppen wurden Erfahrungen eingeholt, inwieweit ein eigenständiger Haushalt für die Beschwerdestellen benötigt würde. Hier wurde berichtet, dass Mittel beispielsweise für den Druck von Informationsmaterial oder Schulungen in der Regel zufriedenstellend aus den jeweiligen Haushaltsmitteln, Schulungen und Druckmaterial zur Verfügung stehen und somit eine flexible Nutzung von Mitteln möglich ist. Es wurde wiederum als zu unflexibel wahrgenommen, stünde der Stelle ein jährlich definierter Haushalt zur Verfügung, der dann jeweils im Kalenderjahr auch ausgeschöpft werden müsste. Von Seiten einer städtischen innerbetrieblichen Beschwerdestelle wurde geäußert, dass kein Budget vorliege und dies als der bessere Weg angesehen werde. Ein Nichtausschöpfen des Etats führe schnell dazu, dass ein Haushalt angepasst werde. Eine Anpassung nach oben müsse dann immer nicht nur über die Stelle, sondern auch die Kommunalpolitik sehr gut

begründet werden. Dies wurde von anderen ähnlich eingeschätzt, da Mittel aus Einzelposten wie Druck oder Büromaterial genommen werden könnten, ohne die Stelle zu sehr einzuengen.

6.8.7 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 könne der Klägerin nicht vorgeworfen werden, dass sie ihr Recht gemäß § 13 AGG ausübe und eine Beschwerde verfasse.⁹⁰ Würden Beschwerden, wenn sich diese vom Inhalt her als falsch erwiesen, immer für den*die Beschwerdeführer*in die Gefahr einer fristlosen Kündigung auslösen, so würde das gesamte auch vom AGG vorgesehene Beschwerdeverfahren ad absurdum geführt.

6.8.8 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 hat⁹¹, sollten alle vom AGG abgedeckten Personengruppen den Beschwerdemechanismus nutzen können. Dies sind beispielsweise Personen, die an einer chronischen Krankheit, die mit einem starken Stigma behaftet ist, leiden, 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.

6.8.9 Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten

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

⁹⁰ ArbG Kassel, Urteil vom 11.02.2009 – Az. 8 Ca 424/08- Siehe Anhang B.

⁹¹ 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.

Rückmeldungen aus den Fokusgruppen weisen deutlich darauf hin, dass dort, wo eine konstruktive Kooperation zwischen den Gremien gewährleistet wird, die präventive und reaktive Arbeit gegen Diskriminierung stärker und ergebnisorientierter ausgeprägt ist.

6.8.10 Parallele Beschwerdeverfahren

Da für von Diskriminierung Betroffene nicht absehbar ist, 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 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 vorlegen, um ihre Rechtsansprüche nicht zu verwirken. Da dies mitunter von Arbeitgeber*innen als kontraproduktiv wahrgenommen werden kann, sollte – neben weiteren Gründen – von den Gesetzgebenden erwogen werden, diese Frist zu verlängern.

7. Wort des Dankes

Ich möchte mich bei Adem Öktem, Alexander Hoffmeier, Alexander Tischbirek, Barbara Henke, Eva Kaster-Müller, Evelyne Borchert, Franziska Klug, Klaus Bertelsmann, Kristin Schneider, Matthias Schiener, Menekse Wenzler, Micha Klapp, Petra Wutzo, Sabine Pöggel, Sandra Dänekas, Sandra Lewalter, Susanne Stecher ganz ausdrücklich für die sehr hilfreichen Beiträge in den Fokusgruppen und Einzelinterviews bedanken. Die dort eingebrachten Erfahrungen haben die Entwicklung des vorliegenden Konzeptes entscheidend mitgeprägt.

Außerdem möchte ich Till Stadtbäumer, Nicole Alić und Christoph Schuch für die Unterstützung bei der Erstellung und Überarbeitung des Konzeptes sehr herzlich danken. Defne Tuner und 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

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.

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.

Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handlungsleitfaden für Arbeitgeber ([https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Recht/4.Arbeitsrecht/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handlungsleitfaden.pdf](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/Oetker, Hartmut/Limpberg, Bettina: Münchener Kommentar zum BGB, Band 1/13, München, 2018, 8. Auflage.

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

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

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.⁹²

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“.⁹³ 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.

⁹²

Siehe:

https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?referenznr=R/R4372&connectdb=rechtsgrundlagen_detail&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&detailCounter=0&from=1&anzahl=1&&tab=langtext&suche=index.html?aktenzeichen=*22+TL+2257%2F07*

⁹³ 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 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.	

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 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, Willkommensmappen. Über die 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 Mandant*innen 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.	