



Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegentreten!

Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen

gemäß des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes
& weitere Materialien

Impressum

Hrsg: ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung

Texte: Olaf Bernau, Sewita Mebrahtu und Ikram Rimi (ADA), unter Mitwirkung von Almut Dietrich (ADE) und Hilke Wiezoreck (Integrationsreferat, Hansestadt Bremen)

Auflage: 1. Auflage, Oktober 2015, 1.000 Stück

Bestellung: Die Handreichungen sowie eine DIN-A6-Broschüre können bei ADA bestellt werden (Adresse: vgl. S. 47)

Fotos: Mark Mühlhaus (Flüchtlingslager Blankenburg, Schüler_innen in Berlin), Leona Goldstein (Geflüchtete in Brandenburg)

Förderung:



Inhalt

3 Editorial

6 Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

■ Von **OLAF BERNAU**, **SEWITA MEBRAHTU** und **IKRAM RIMI** (ADA), unter Mitwirkung von **ALMUT DIETRICH** (ADE, Uni Bremen) und **HILKE WIEZORECK** (Integrationsreferat, Hansestadt Bremen)

30 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Schnelldurchlauf

Einführung in die verschiedenen Aspekte des AGG, unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitswelt

■ Von **SEWITA MEBRAHTU**

41 „In unserer Firma gibt es keine Diskriminierung“

Gespräche mit Bremer Firmen über das Pro und Contra Innerbetrieblicher Beschwerdestellen.

■ Von **IKRAM RIMI**

47 ADA und das Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung

Informationen zu den Trägern der Kampagne zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Bremen

Editorial

Ob groß, mittel oder klein – jeder Betrieb in Deutschland ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten. Betroffene von Diskriminierung und Belästigung sollen so in ihren grundlegenden Rechten gestärkt werden. Die vom Arbeitgeber eingesetzte Beschwerdestelle hat die Aufgabe, Beschwerden in Empfang zu nehmen, umfassend zu prüfen und der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mitzuteilen.

Sollte sich die Beschwerde als berechtigt erweisen, müssen schnellstmöglich (arbeitsrechtliche) Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Und dies gilt nicht nur für Diskriminierungen oder Belästigungen, für die der Arbeitgeber selbst verantwortlich ist, sondern auch für all jene Fälle, die von Kolleg_innen, Geschäftspartner_innen oder Kund_innen ausgehen (*). Einziger Haken: Bis heute kennen nur die allerwenigsten diese gesetzliche Vorschrift, ein Phänomen, das selbst bei zahlreichen Großbetrieben anzutreffen ist. Vor diesem Hintergrund hat sich die Antidiskriminierungsstelle ADA

(Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) zusammen mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung vorgenommen, das Instrument Innerbetrieblicher Beschwerdestellen der breiten Öffentlichkeit gegenüber bekannter zu machen. Ziel ist es, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalrät_innen sowie Beschäftigte zu ermutigen bzw. in den Stand zu versetzen, in ihrem Betrieb für die Gründung einer solchen Beschwerdestelle aktiv zu werden.

In diesem Sinne hat ADA im Herbst 2015 nicht nur zu mehreren Veranstaltungen ins Bremer Gewerkschaftshaus eingeladen. Vielmehr wurden auch zwei Veröffentlichungen erarbeitet: Einerseits eine kurz gehaltene DIN A6-Broschüre, die die wichtigsten Informationen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen für eine breite Öffentlichkeit zusammenfasst. Andererseits die in der vorliegenden Broschüre veröffentlichten Handreichungen, die wir im Rahmen des Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung erarbeitet haben. Insbesondere die Handreichungen erläutern im Detail, welche Aspekte bei der Einrichtung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen zu beachten sind – sie wenden sich dementsprechend vor allem an operative Praktiker_innen, also an Arbeitgeber, Personalabteilungen, Mitarbeiter_innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertreter_innen,

Vertrauensleute, arbeitsmarktpolitische Sprecher_innen der in der Bremer Bürgerschaft vertretenen Parteien und andere einschlägig mit derartigen Fragenstellungen befasste Akteure. Beide Veröffentlichungen sind auf unserer Webseite dokumentiert, beide sind zudem bei ADA in gedruckter Form bestellbar – gerne auch in höherer Auflage.

Neben den Handreichungen haben wir in dieser Broschüre noch zwei weitere Texte abgedruckt: Einerseits eine knappe Einführung in das AGG – und somit auch zum rechtlichen Kontext der beiden Paragraphen 12 und 13, die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Einrichtung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen vorschreiben. Andererseits reportagehafte Notizen, in denen die wichtigsten Ergebnisse von Interviews zusammengefasst werden, die ADA zwischen Juni und Oktober 2015 mit zahlreichen Unternehmen in Bremen zum Pro und Contra Innerbetrieblicher Beschwerdestellen geführt hat. •





(*) Schon lange gibt es unterschiedliche Bemühungen, geschlechtersensibel zu schreiben, also so, dass nicht nur die männliche Form verwendet wird. Am bekanntesten dürfte der Schrägstrich (Mitarbeiter/innen) oder das Binnen-I (MitarbeiterInnen) sein. Seit einigen Jahren wird jedoch zunehmend auf das Unterstrich_i zurückgegriffen (Mitarbeiter_innen). Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass es nicht nur Frauen und Männer gibt, sondern auch Transgender, d.h. Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen können oder wollen.

Demgegenüber verwenden wir in dieser Infobroschüre den Begriff "Arbeitgeber" ohne Unterstrich_i – einfach deshalb, weil damit in erster Linie der (arbeitgebende) Betrieb und nicht eine konkrete Person gemeint ist.

Inhalt

- I. Einleitung
- II. Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß AGG
 1. Gesetzliche Grundlagen
 2. Unter welchen Voraussetzungen kann eine Beschwerde eingelegt werden?
 3. Wer kann sich beschweren?
 4. Aufgaben einer betrieblichen Beschwerdestelle
 5. Die einzelnen Schritte des Beschwerdeverfahrens
 6. Personelle Zusammensetzung sowie Ort der Beschwerdestelle – unter besonderer Berücksichtigung der Mitspracherechte des Betriebsrats
 7. Qualifizierung und Ressourcenausstattung
 8. Zu den Unterschieden zwischen Beratung und Beschwerde
 9. Verhältnis zu bzw. Zusammenarbeit mit betrieblichen Interessenvertretungen: Betriebs- und Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung etc.
 10. Bekanntmachung und Zugänglichkeit der Beschwerdestelle
 11. Diskretion und Datenschutz
 12. Unterschiede je nach Betriebsgröße
 13. Erweiterung der personenbezogenen Merkmale (§ 1 AGG)
 14. Überschneidung mit anderen Konflikten in Betrieben – unter anderem mit Mobbing
 15. Zustandekommen Innerbetrieblicher Beschwerdestellen

6

Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

■ Von **OLAF BERNAU**, **SEWITA MEBRAHTU** und **IKRAM RIMI** (ADA), unter Mitwirkung von **ALMUT DIETRICH** (ADE, Uni Bremen) und **HILKE WIEZORECK** (Integrationsreferat, Hansestadt Bremen)

I. EINLEITUNG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer (ethnischen) Herkunft, wegen ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder belästigt werden (1). In praktischer Hinsicht folgt hieraus zweierlei: Zum einen gibt das AGG Betroffenen von Benachteiligung oder Belästigung verschiedene Mittel an die Hand, um sich für ihre eigenen Rechte einzusetzen – ob mit oder ohne Unterstützung durch Anwält_innen (2), Beratungsstellen, betriebliche Interessenvertretungen oder ähnliche Akteure. Zum anderen zielt das AGG auf Prävention, es ermöglicht daher auch Maßnahmen, die Benachteiligung oder Belästigung vorbeugen sollen. Hierzu gehören Sensibilisierungs- und Aufklärungsbemühungen genauso wie Quotenregelungen oder anonyme Bewerbungen.

Neben der Möglichkeit zur Klage ist das Recht zur Beschwerde das wichtigste Instrument, das Betroffenen von Diskriminierung innerhalb der Arbeitswelt zur Verfügung steht. Danach haben Beschäftigte das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle des Betriebs oder der Dienststelle schriftlich oder mündlich zu beschweren. Dies gilt für Kleinbetriebe mit ein, zwei oder drei Mitarbeiter_innen genauso wie für große Konzerne.

Die Beschwerdestelle hat die Pflicht, so der gesetzliche Auftrag durch das AGG, Beschwerden von Beschäftigten in Empfang zu nehmen, umfassend zu prüfen und der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mitzuteilen. Sollte sich die Beschwerde als berechtigt erweisen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Abhilfe zu leisten. Insoweit die Benachteiligung oder Belästigung von einem_r Kollegen_in ausgeht, hat der Arbeitgeber die Pflicht, arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten. Die entsprechenden Maßnahmen können von klärenden Gesprächen über Abmahnungen bis hin zur Kündigung reichen.

Ähnliches gilt auch, wenn Dritte für die Benachteiligung oder Belästigung verantwortlich sind, beispielsweise Geschäftspartner_innen oder Kund_innen. Auch in diesem Fall gilt für Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, ihre Beschäftigten angemessen zu schützen. Darüber hinaus ist es dem Arbeitgeber frei gestellt, durch Mediation, Schulungen oder ähnliche Maßnahmen konkrete Diskriminierungen zu stoppen und zugleich die (Wieder-)Herstellung eines kollegialen und solidarischen Arbeitsklimas gezielt zu fördern.

Insgesamt zeigt sich, dass das im AGG gesetzlich vorgeschriebene Recht zur Beschwerde ein passgenaues und zudem starkes Instrument ist, um Benachteiligung oder Belästigung in der Arbeitswelt entgegenzutreten – im Übrigen auch im Wechselspiel mit schon bestehenden Beschwerdemöglichkeiten, wie sie insbesondere durch das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundesgleichstellungsgesetz und das IX. Sozialgesetzbuch zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vorgesehen sind. Denn die Beschwerde kann Betroffenen von Diskriminierung und Belästigung die Möglichkeit eröffnen, Wege aus einer die eigene Würde verletzenden

und häufig hochgradig belastenden Situation zu finden. Gleichzeitig erlaubt sie Arbeitgebern, frühzeitig von diskriminierenden Strukturen oder Vorgängen im Betrieb Kenntnis zu erlangen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. In diesem Zusammenhang sollte auch nicht aus dem Blick geraten, dass sich Diskriminierung – zusammen mit verwandten Problematiken wie Mobbing oder ungelösten Konflikt dynamiken – äußerst negativ auf Unternehmen auswirken kann. Einerseits durch Krankheit, innere Kündigung oder permanente Reibungsverluste innerhalb der Belegschaft, andererseits darüber, dass sich die Potentiale von Beschäftigten nicht angemessen entfalten können.

Umso bemerkenswerter ist es, dass viele Betriebe von der gesetzlichen Verpflichtung zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle noch nie gehört haben – ein Umstand, der uns sogar bei Gesprächen mit Personalverantwortlichen mehrerer Bremer Großbetriebe begegnet ist. Oder die gesetzliche Bestimmung ist bekannt, wird aber absolut unzureichend umgesetzt. In diesem Fall ernennt der Arbeitgeber irgendein_e

Mitarbeiter_in zur offiziellen Ansprechperson (zum Beispiel aus der Personalabteilung), unterlässt es allerdings, die Beschäftigten weitergehend zu informieren.

Und auch fehlt es nicht selten an einschlägigen Fortbildungen oder den erforderlichen zeitlichen Ressourcen, um die Aufgabe angemessen wahrnehmen zu können. Konsequenz ist, dass das Beschwerderecht eine unbekannte Größe bleibt und somit unter den Betriebsangehörigen keine aktiv gelebte Antidiskriminierungs-, Beschwerde- und Konfliktkultur entstehen kann. Weshalb es immer wieder zu derartigen Minimallösungen kommt, darüber liegen nur vereinzelte Erkenntnisse vor – etwa in einer 2009 erstellten Studie in Hamburg (3): Danach haben sich viele Arbeitgeber nicht mit den Ursachen, Erscheinungsformen und Konsequenzen von Diskriminierung beschäftigt. Andere hoffen, dass das Instrument gar nicht erst in Anspruch genommen wird, häufig aus der irr tümlichen, ja paradoxen Einschätzung heraus, dass sich eine solche Beschwerdekultur hemmend bzw. negativ auf die betrieblichen Abläufe auswirken könnte.



Vor diesem Hintergrund hat die Antidiskriminierungsstelle ADA/Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (4) zusammen mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung (5) im Sommer 2014 den Entschluss gefasst, das Instrument Innerbetrieblicher Beschwerdestellen durch die Erstellung unterschiedlicher Informationsmaterialien gegenüber einer breiteren Öffentlichkeit bekannt(er) zu machen – nicht zuletzt im Lande Bremen (6). Die hier vorgelegten Handreichungen verfolgen daher zwei Zielsetzungen: Auf der einen Seite soll das Instrument im Kontext schon bestehender betrieblicher Beschwerdeverfahren detailliert vorgestellt werden. Auf der anderen Seite soll dies im Sinne von "Best practice" mit einer weitergehenden inhaltlichen Ausbuchstabierung einhergehen.

Denn nur so ist gewährleistet, dass das Instrument tatsächlich sein ganzes Potential entfalten kann – und zwar sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber. Entsprechend wird sich nicht nur auf das beschränkt, was das Gesetz vorgibt bzw. auf das, was sich aus der laufenden Rechtsprechung ergibt. Vielmehr wird es auch um weitergehende Grundsätze gehen – beispielsweise um die Notwendigkeit, Beschwerdewillige darauf hinzuweisen, dass es in der Regel Sinn macht, im Vorfeld einer Beschwerde eine unabhängige Beratung in Anspruch zu nehmen. Denn letztlich fällt es ohnehin in den Verantwortungsbereich jedes einzelnen Arbeitgebers, eine Entscheidung darüber zu treffen, inwieweit er nur gesetzliche Minimalstandards erfüllt oder aber die Angelegenheit auf eine Weise angeht, dass sie langfristig zur Herausbildung einer echten Beschwerde- und Antidiskriminierungskultur beitragen kann (inklusive einheitlicher und niedrigschwellig umsetzbarer Vorgehensweisen).

Die Handreichungen sind insofern weder juristischer Kommentar noch Rechtsexpertise. Beides existiert bereits auf vielfältige Weise, wobei insbesondere auf die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegebene Expertise "Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG" verwiesen sei, die rechtliche Fragestellungen umfassend und dennoch auf eine auch für Nicht-Jurist_innen gut verständliche Art und Weise aufbereitet (7). Ziel der Handreichungen ist demgegenüber, aus praktischer Perspektive die wichtigsten Informationen zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen aufzubereiten. Entsprechend wenden sie sich vor allem an Arbeitgeber, Personalabteilungen, Mitarbeiter_innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertreter_innen, Vertrauensleute, arbeitsmarktpolitische Sprecher_innen der in der Bremer Bürgerschaft vertretenen Parteien und andere einschlägig mit derartigen Fragestellungen befasste Akteure.

Schließlich: Autor_innen der Handreichungen sind Olaf Bernau, Sewita Mebrahtu und Ikram Rimi von der Antidiskriminierungsstelle ADA. Maßgebliche Impulse und wertvolles Feedback haben zudem die Mitglieder der Arbeitsgruppe "Beschwerdestellen" des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung beigesteuert – namentlich Almut Dietrich von der an der Bremer Universität angesiedelten Arbeitsstelle ADE (Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung) sowie Hilke Wieszorek vom Bremer Integrationsreferat. Dabei dürfte es sich von selbst verstehen, dass derartige Eckpunkte der stetigen Weiterentwicklung bedürfen, gerade bei einem noch relativ wenig gebräuchlichen Instrument wie den Innerbetrieblichen Beschwerdestellen. Die Handreichungen sind daher lediglich ein erster Anfang, wobei der Prozess bereits das Ziel ist. Denn erst, wenn sich Menschen fragen, wie mit Diskriminierung und Belästigung in der Arbeitswelt umgegangen werden kann, entsteht überhaupt die Möglichkeit, dass es zur Herausbildung einer sowohl präventiv wirksamen als auch aktiv eingreifenden Antidiskriminierungskultur kommen kann.

II. HANDREICHUNGEN ZU INNERBETRIEBLICHEN BESCHWERDESTELLEN GEMÄSS AGG

1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

a) Grundgesetz

Prinzipiell ist das Recht zur Beschwerde bereits durch Artikel 17 Grundgesetz festgeschrieben: "Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden." Ebenfalls ausschlaggebend bzw. maßgeblich ist in diesem Zusammenhang Artikel 5 Grundgesetz, der die Meinungs- und Meinungsäußerungsfreiheit garantiert.

b) Betriebsverfassungsgesetz

In der Arbeitswelt ist das Beschwerderecht in erster Linie durch § 84 Betriebsverfassungsgesetz garantiert (8). Danach kann sich jede_r Arbeitnehmer_in bei den zuständigen betrieblichen Stellen beschweren, wenn er_sie sich von dem Arbeitgeber oder von Arbeitskolleg_innen ungerecht behandelt fühlt. Der Arbeitgeber muss die Beschwerde bescheiden, d.h. ihr entweder stattgeben oder dem_r Arbeitnehmer_in die Gründe mitteilen, weshalb er seine_ihre Auffassung nicht teilt. Dem_r Arbeitnehmer_in dürfen dadurch keine Nachteile entstehen. Darüber hinaus besteht nach § 85 Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, sich mit einer Beschwerde an den Betriebsrat zu wenden und so Verhandlungen zwischen diesem und dem Arbeitgeber zu initiieren – samt der Möglichkeit, den Spruch einer Einigungsstelle zu erwirken, sollten sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht verständigen können.

c) Bundesgleichstellungsgesetz und IX. Sozialgesetzbuch

Weitere gesetzliche Bezugspunkte sind insbesondere das IX. Sozialgesetzbuch zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, das Bundesgleichstellungsgesetz sowie die Landesgleichstellungsgesetze, die alle jeweils unterschiedliche Möglichkeiten der Beschwerde vorsehen.

d) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Spätestens vor diesem Hintergrund dürfte ersichtlich werden, inwiefern das Beschwerderecht, wie es durch das erst 2006 in Kraft getretenen AGG vorgeschrieben ist, keineswegs eine Neuerfindung des Rades darstellt, sondern eine Ergänzung und Vertiefung bereits bestehender Beschwerdeverfahren.

Konkret ist das Recht
in §13 AGG geregelt:

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

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt."

Hinzu kommt § 12, Abs. 5 AGG, der die Bekanntmachung des Beschwerderechts im Betrieb bzw. in der Dienststelle fordert:

"(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen."

2. UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN EINE BESCHWERDE EINGELEGT WERDEN?

a) Subjektiv gefühlte Benachteiligung oder Belästigung

Wer sich aufgrund einer der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt oder belästigt fühlt (Herkunft bzw. Aussehen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität), hat das Recht, sich mit einer Beschwerde an den Arbeitgeber zu wenden. Dabei reicht es aus, dass sich die betroffene Person subjektiv diskriminiert oder belästigt fühlt. Ob der Vorfall auch im rechtlichen Sinne eine Benachteiligung oder Belästigung darstellt, ist indessen Gegenstand der Prüfung durch den Arbeitgeber.

b) Definition von Diskriminierung und Belästigung:

Konkret geht das AGG von fünf unterschiedlichen Arten von Benachteiligung oder Belästigung aus – teils in der Arbeitswelt, teils in anderen Lebensbereichen:

- *Unmittelbare Benachteiligung:* Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen. Ein Taxiunternehmen bietet beispielsweise an, bei Interesse deutsche Fahrer_innen zu schicken. Hierdurch erhalten die nicht-deutschen Fahrer_innen des Taxiunternehmens weniger Aufträge, werden also unmittelbar benachteiligt.

- *Mittelbare Benachteiligung:* Von einer mittelbaren Diskriminierung wird gesprochen, wenn scheinbar neutrale Vorschriften für alle gelten, dabei aber bestimmte Personen Nachteile erleiden. Beispiel: In einem Callcenter wird ein generelles Kopftuchverbot erlassen. Diese Maßnahme benachteiligt mittelbar Frauen, denn es sind überwiegend Frauen, die Kopftücher tragen.

- *Belästigung:* Als Belästigung gilt, wenn ein unerwünschtes Verhalten dazu führt, dass eine Person unter Bezug auf eines der im AGG genannten Merkmale in ihrer Würde verletzt wird. Häufiges Beispiel sind rassistische Verunglimpfungen – ganz gleich, ob offen oder subtil.

- *Sexuelle Belästigung:* Eine sexuelle Belästigung ist es, wenn ein sexuell aufgeladenes Verhalten von der adressierten Person nicht gewollt ist. Etwa, wenn männliche Angestellte in Gegenwart ihrer Kollegin doppeldeutige Bemerkungen mit sexualisiertem Subtext machen oder dieser gar E-Mails mit pornographischen Inhalten schicken.

- *Anweisung zur Benachteiligung:* Auch eine solche Handlung zählt als Diskriminierung – unabhängig davon, ob der Aufforderung nachgekommen wird oder nicht. Zum Beispiel, wenn die Filialleiterin einer Bank die Anweisung gibt, dass die beiden Mitarbeiter_innen mit einer Behinderung nur bei personellen Engpässen im Schalterdienst eingesetzt werden sollen.





c) Ort der Benachteiligung oder Belästigung

Der Ort einer Benachteiligung oder Belästigung spielt keine Rolle, solange der Vorfall einen Zusammenhang zum Beschäftigtenverhältnis aufweist. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass auch gegen diskriminierendes oder belästigendes Verhalten vorgegangen werden kann, das sich bei einer Fortbildungsveranstaltung, bei einer Betriebsfeier oder beim Bäcker während der Pause ereignet hat.

d) Benachteiligung oder Belästigung durch Dritte

Bemerkenswert ist, dass das AGG explizit von einer Diskriminierung durch Dritte spricht, also durch Kund_innen oder Geschäftspartner_innen. Denn hier liegt ein deutlicher Unterschied zu den Beschwerdemöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, so § 12 Abs. 4 AGG, "die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen" – notfalls bis zum Abbruch einer Geschäftsbeziehung.

3. WER KANN SICH BESCHWEREN?

Sämtliche Beschäftigte eines Betriebs können sich beschweren – hierzu gehört gemäß § 6 AGG ein ungleich größerer Personenkreis, als das üblicherweise im arbeitsrechtlichen Kontext der Fall ist:

- *Arbeitnehmer_innen, Auszubildende und in Heimarbeit beschäftigte Personen.*
- *Bewerber_innen* und Personen, deren *Arbeits- und Dienstverhältnis bereits beendet* ist.
- *Leiharbeiter_innen* – diese können ihr Beschwerderecht sowohl im Verleiher- als auch im Entleiherbetrieb geltend machen.
- *Arbeitnehmerähnliche Personen*, die formal selbstständig, wirtschaftlich aber abhängig sind, wie zum Beispiel Volkshochschuldozent_innen oder Fernsehjournalist_innen.
- *Freie Mitarbeiter_innen*, sofern es um Zugangsbedingungen zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg geht.

4. AUFGABEN EINER BETRIEBLICHEN BESCHWERDESTELLE

Die Aufgaben einer betrieblichen Beschwerdestelle ergeben sich unmittelbar aus den gesetzlichen Vorgaben – ganz gleich, ob der Arbeitgeber die Aufgaben selber wahrnimmt oder an eigens ernannte Mitarbeiter_innen ganz oder teilweise delegiert. Konkret geht es um fünf, sich mitunter überschneidende Aufgabenkreise:

Information und Annahme der Beschwerde

Bevor eine Beschwerde tatsächlich aufgegeben wird, sollte die beschwerdewillige Person sowohl über den Verlauf des Beschwerdeverfahrens als auch über die Möglichkeit informiert werden, zunächst eine von der Beschwerdestelle unabhängige und vertrauliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Eine derartige Unterrichtung ist zwar keine durch das Gesetz vorgegebene Verpflichtung, empfiehlt sich aber aus einer Vielzahl noch darzulegender Gründe.

Ermittlung des Sachverhalts

Nach Aufgabe der Beschwerde sollte in einem ersten Schritt geklärt werden, ob es bestimmter Sofortmaßnahmen bedarf, etwa zur Sicherung von Beweisen (beispielsweise E-Mails mit belästigenden Inhalten) oder zum persönlichen Schutz der beschwerdeführenden Person. Im Anschluss hat – unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben – eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts durch Befragung aller Beteiligten sowie Sichtung von Dokumenten, E-Mails etc. stattzufinden.

Prüfung des Sachverhalts und Mitteilung des Ergebnisses

Ist der Sachverhalt ermittelt, folgt die Prüfung, inwieweit dieser tatsächlich eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellt. Über das Ergebnis muss die beschwerdeführende Person informiert werden. Zudem wird empfohlen, auch den_die Beschwerdegegner_in zu unterrichten, auch wenn dies keine gesetzliche Vorschrift darstellt.

Ergreifung von Maßnahmen

Wird eine Diskriminierung oder Belästigung bejaht, sind Maßnahmen zur sofortigen Abhilfe zu beschließen. Dies kann auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung beinhalten, falls ein_e ander_er Beschäftigte_r die Benachteiligung oder Belästigung zu verantworten hat.

Evaluation zur Wirksamkeit der Maßnahmen

Im Falle von Maßnahmen zur Abhilfe einer Benachteiligung oder Belästigung sind diese regelmäßig zu überprüfen. Denn der Arbeitgeber ist ja nach § 12 AGG verpflichtet, seine Beschäftigten dauerhaft zu schützen.

5. DIE EINZELNEN SCHRITTE DES BESCHWERDEVERFAHRENS

Mit Blick auf die im vorherigen Abschnitt beschriebenen Aufgaben einer betrieblichen Beschwerdestelle gilt es nun, die einzelnen Schritte des Beschwerdeverfahrens genauer darzustellen, mitunter auch als inhaltliche Präzisierung des bereits Gesagten. Denn nur, wo die erforderlichen Informationen in ihrer ganzen Bandbreite verfügbar sind, ist tatsächlich gewährleistet, dass neu eingerichtete Beschwerdestellen ihrer Funktion gerecht werden und somit zu einem Arbeitsklima der wechselseitigen Wertschätzung, der Toleranz und der kollegialen Zusammenarbeit beitragen.

a) Beginn des Beschwerdeverfahrens

Eine Beschwerde aufzugeben, ist – wie schon erwähnt – kein leichter Schritt, vor allem, weil die bisweilen nicht vorauszusehenden Konsequenzen gut abgewogen werden sollten (da der Arbeitgeber tätig werden muss, sobald er von einer Beschwerde erfahren hat). In diesem Sinne ist eine umfassende Information zu den einzelnen Schritten des Beschwerdeverfahrens unerlässlich. Beispielsweise ist explizit darauf hinzuweisen, dass dem Beschuldigten gegenüber die Identität der beschwerdeführenden Person meist offen gelegt wird – spätestens dann, wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung oder Kündigung im Raum stehen. Dies und weiteres ist der Grund, weshalb Beschwerdewillige grundsätzlich auf die Sinnhaftigkeit einer unabhängigen Beratung aufmerksam ge-

macht werden sollten (vgl. Punkt 8: Zu den Unterschieden zwischen Beratung und Beschwerde).

b) Ermittlung des Sachverhalts

Die Klärung dessen, was tatsächlich passiert ist, muss umfassend erfolgen – im Anschluss an die mündlich oder schriftlich erfolgte Beschwerde. Neben der beschwerdeführenden und beschuldigten Person sollten insbesondere Zeug_innen und Vorgesetzte befragt werden. Zudem können – je nach Beschwerdegegenstand – unterschiedliche Experten_innen um Stellungnahmen gebeten werden, beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrats.

Darüber hinaus kann es erforderlich sein, weitere Beweise zu sichten, beispielsweise empfangene E-Mails (gesendete E-Mails vom Arbeitsaccount können nur beschlagnahmt werden, wenn es diesbezüglich eine eigene schriftliche Klausel im Arbeitsvertrag gibt), Dienstanweisungen oder Lohnlisten (im Falle einer Beschwerde wegen Lohndiskriminierung).

Grundsätzlich scheint es in dieser Phase für beide Parteien ratsam (da es in emotionaler und arbeitsrechtlicher Hinsicht potentiell um viel geht), externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen – sei es durch Anwäl_t_innen, Kolleg_innen, Angehörige der betrieblichen Interessenvertretungen oder Mitarbeiter_innen von Beratungseinrichtungen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Beschwerdestelle in gewisser Weise auf freiwillige Kooperation angewiesen ist, denn niemand kann gezwungen werden, Auskunft zu geben oder bestimmte Beweismittel zur Verfügung zu stellen.

Letzteres ist unter anderem bei sexualisierter Gewalt relevant, inklusive Belästigung. Denn meist bestreiten Täter(_innen) ihr grenzverletzendes oder gewalttätiges Verhalten, weshalb es in solchen Fällen (in denen Aussage gegen Aussage steht) auf eine Gesamtwürdigung aller bekannten Fakten und Aussagen ankommt.

c) Prüfung des Sachverhalts

Die Prüfung, inwiefern ein ermittelter Sachverhalt tatsächlich eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellt, ist ein durchaus anspruchsvolles Unterfangen. Daher wird empfohlen, dies durch eine rechtskundige Person vornehmen zu lassen. Denn grundsätzlich steht es dem_der Beschwerdeführer_in frei, zusätzlich zur innerbetrieblichen Beschwerde vor Gericht auf Entschädigung oder Schadensersatz nach § 15 des AGG zu klagen. Und in einem solchen Fall würde es sich für den Arbeitgeber sehr ungünstig auswirken, würde in einem ordentlichen Gerichtsverfahren festgestellt, dass er entgegen seiner Verpflichtung nicht sorgfältig oder womöglich zuungunsten der beschwerdeführenden Person geprüft hat. So wie es auch umgekehrt problematisch wäre, würde sich bei einer Gegenklage herausstellen, dass gegen die beschuldigte Person unzulässigerweise arbeitsrechtliche Maßnahmen erlassen worden sind.

d) Ergreifung von Gegenmaßnahmen

Ist ein Verstoß festgestellt, müssen Maßnahmen zur Beendigung der Benachteiligung oder Belästigung in die Wege geleitet werden. Hierfür ist maßgeblich, inwieweit der Arbeitgeber das Beschwerdeverfahren selber betreut (was nur in kleinen Betrieben möglich sein dürfte) oder aber die entsprechenden Aufgaben an eine eigenständige Beschwerdestelle delegiert hat. Denn sollte sich der Arbeitgeber die letztinstanzliche Entscheidung vorbehalten haben, müsste er diese auf Basis der Empfehlungen der Beschwerdestelle alleine treffen.

Konkret bedeutet dies: Sollte ein Verstoß durch den Arbeitgeber festgestellt werden, muss dieser bzw. die Beschwerdestelle Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung ergreifen, zudem sind unterlassene Leistungen zu erstatten (sollten Lohnzahlungen oder Fragen des beruflichen Aufstiegs Gegenstand der Beschwerde

sein). Geht die Benachteiligung oder Belästigung von anderen Beschäftigten oder Dritten aus, hat der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person zu ergreifen. Dies kann auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung umfassen. Hierbei muss die gewählte Maßnahme dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen, zu wählen ist prinzipiell das mildeste Mittel.

Darüber hinaus ist auch eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen denkbar: Beispielsweise kann der Arbeitgeber im Falle einer festgestellten Benachteiligung oder Belästigung mit der beschuldigten Person ein persönliches Gespräch führen, als weitergehende Maßnahme jedoch eine Mediation, eine Schulung oder eine betriebsinterne Sensibilisierungskampagne initiieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang überdies, dass die beschwerdeführende Person einen notfalls auch gerichtlich erzwingbaren Anspruch auf Tätigwerden des Arbeitgebers hat, nicht aber auf bestimmte Maßnahmen (dies ergibt sich sowohl aus §12 AGG als auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §618 BGB).

e) Mitteilung des Sachverhalts

Auf die gesetzliche Mitteilungspflicht gegenüber der beschwerdeführenden Person ist bereits hingewiesen worden, auch darauf, dass dem_r Beschwerdegegner_in ebenfalls das Ergebnis mitgeteilt werden sollte, um für alle Beteiligten Klarheit, mithin Rechtsicherheit zu schaffen. Aus Beweisgründen, die im Rahmen eines womöglich noch folgenden Gerichtsverfahrens relevant werden könnten, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, die Mitteilung auf jeden Fall schriftlich zu verfassen und zudem eine mündliche Erklärung anzubieten (mündlich, weil dies unter anderem Rückfragen erlaubt – allerdings nur, wenn dies auch tatsächlich gewünscht ist).

f) Kontrolle der ergriffenen Maßnahmen und Leistungsverweigerungsrecht

Ebenfalls grundlegend ist es, die zum Schutze der beschwerdeführenden Person erfolgten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu kontrollieren. Dies gebietet nicht nur die Fürsorgepflicht. Wichtig ist auch – neben der bereits erwähnten Klage auf Entschädigung und Schadensersatz – das in § 14 AGG vorgesehene Leistungsverweigerungsrecht:

§ "Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt."

Inwiefern eine solche Situation tatsächlich vorliegt, sollten Betroffene von Diskriminierung auf keinen Fall ohne Rücksprache mit einem Rechtsbeistand entscheiden (um nicht eine Abmahnung oder Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlen am Arbeitsplatz zu riskieren). Gleichzeitig ist das Leistungsverweigerungsrecht ein potentiell starkes Instrument in der Hand von Beschäftigten – gerade im Zusammenhang mit einer bereits positiv beschiedenen Beschwerde.

g) Fristen im Beschwerdeverfahren

Die Beschwerde ist nicht an eine spezifische Frist gebunden. Das Recht wird aber verwirkt, wenn eine Person eine Beschwerde über einen längeren Zeitablauf nicht aufgibt, obwohl sie dazu in der Lage gewesen wäre. Hintergrund ist, dass eine beschwerdewillige Person zunächst einmal die Möglichkeit haben muss, Vor- und Nachteile einer Beschwerde abzuwägen und sodann zu entscheiden, ob sie überhaupt eine Beschwerde machen möchte. Gleichzeitig ist aber auch zu verhindern, dass eine Beschwerde erst zu einem Zeitpunkt eingelegt wird, an dem der

Vorgang bereits deutlich in der Vergangenheit liegt – es sei denn, es können hierfür gute Gründe geltend gemacht werden. Unbeschadet dessen hat die Prüfung einer Beschwerde innerhalb einer angemessenen Zeit zu erfolgen. Im Standardfall wird von ein bis zwei Wochen ausgegangen, notfalls sollte eine Zwischenmitteilung erfolgen. Entsprechend besteht auch ein gesetzlich durchsetzbarer Anspruch auf Bescheidung und Mitteilung, sollte der Arbeitgeber eine Beschwerde nicht bearbeiten.

h) Maßregelungsverbot

Zum Schutz all jener, die sich zu einer Beschwerde (oder zu anderen, durch das AGG gewährten Handlungsoptionen) entschieden haben, wurde in § 16 AGG das Maßregelungsverbot erlassen: Danach dürfen weder der beschwerdeführenden Person noch den sie unterstützenden Personen Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts erwachsen. So elementar diese Schutzklausel ist, es sollte kein Zweifel daran bestehen, dass es dennoch möglich ist, Beschwerdewillige oder -führende durch subtile Schikanen massiv unter Druck zu setzen. Umso wichtiger ist es, dass die Einrichtung einer Beschwerdestelle eine von der Mehrheit der Betriebsangehörigen gemeinsam getragene Initiative ist – im Sinne der Schaffung einer betriebsinternen Antidiskriminierungs- und Beschwerdekultur. Nur so ist wirklich gewährleistet, dass die Abgabe einer Beschwerde nicht als Nestbeschmutzung oder unkollegiales Verhalten gebrandmarkt wird, sondern als ganz normaler Akt der Konfliktregulierung, ja der Inanspruchnahme grundlegender Menschenrechte.

i) Schriftliche Fixierung des Beschwerdeverfahrens und Betriebsvereinbarungen

Damit Beschwerden auf berechenbare und transparente Weise behandelt werden können, bedarf es einer schriftlichen Ausformulierung des Beschwerdeverfahrens – sinnvollerweise im Rahmen einer auf den jeweiligen Betrieb genau abgestimmten Betriebsvereinbarung (9). Denn nur so ist gewährleistet, dass nicht nur Beschwerdewillige genau wissen, worauf sie sich einlassen. Vielmehr wird hierdurch auch Handlungssicherheit für die Mitglieder der Beschwerdestelle hergestellt, sodass diese ein ruhiges und faires Beschwerdeverfahren durchführen können, anstatt sich jedes Mal von neuem fragen zu müssen, wie im Einzelnen vorzugehen sei.

6. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG SOWIE ORT DER BESCHWERDESTELLE – UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER MITSPRACHERECHTE DES BETRIEBSRATS

a) Personelle Zusammensetzung

Ziel der Beschwerdestelle ist es, Beschäftigten den Zugang zum Arbeitgeber zu ermöglichen – denn dieser ist es ja, der kraft seiner Arbeitgeberfunktionen einer Diskriminierung tatsächlich Abhilfe schaffen kann bzw. muss. Vor diesem Hintergrund sollen an dieser Stelle drei unterschiedliche Varianten aufgezeigt werden, wie die personelle Zusammensetzung einer Beschwerdestelle aussehen könnte – einschließlich der jeweils damit verknüpften Vor- und Nachteile. Denn Fakt ist, dass es diesbezüglich kein Schema F gibt. Vielmehr muss im jeweiligen Betrieb geschaut werden, welche Lösung passend erscheint – nicht zuletzt unter Berücksichtigung schon bestehender (Beschwerde-) Strukturen.

- **In Variante I** wird die Beschwerdestelle ausschließlich **auf Seiten des Arbeitgebers** angesiedelt, beispielsweise bei der Personalabteilung. Vorteil ist, dass alle relevanten Kompetenzen bei der entsprechenden Person oder Instanz gebündelt sind, die am Ende ohnehin die Entscheidung treffen muss (für oder gegen die Beschwerde). Umgekehrt geht dies, so Kritiker_innen, mit dem gravierenden Nachteil einher, dass eine ausschließlich von Arbeitgeberseite besetzte Beschwerdestelle oftmals nicht über die erforderliche Glaubwürdigkeit verfügt. Konsequenz könnte also sein, dass sich Beschäftigte nicht an eine solche Stelle wenden, zumal dann nicht, wenn die mutmaßliche Benachteiligung oder Belästigung von dem Arbeitgeber selbst ausgeht.

- **Variante II** sieht vor, dass sich die Beschwerdestelle **aus Mitgliedern betrieblicher Interessenvertretungen** zusammensetzt, wozu unter anderem Betriebs- und Personalrät_innen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen gehören. Vorteil dieser relativ häufig praktizierten Variante ist ihre hohe Glaubwürdigkeit. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr von Doppelmandaten und somit Interessenkonflikten, was wiederum das Ansehen der jeweiligen Interessenvertreter_innen beschädigen kann. So ist es beispielsweise denkbar, dass eine Betriebsrätin als Mitglied der Beschwerdestelle dem Arbeitgeber die Kündigung eines Beschäftigten empfiehlt (der sich mehrfach der Belästigung schuldig gemacht hat), anschließend jedoch als Mitglied des Betriebsrats darüber befinden muss, ob dieser Kündigung zugestimmt wird.

- **Bei Variante III** handelt es sich um eine Art Mittelweg. Danach sollten der **Arbeitgeber einerseits** und **Betriebs- bzw. Personalrat andererseits jeweils die Hälfte** der Mitglieder der Beschwerdestelle auswählen bzw. delegieren, darunter allerdings keine aktuellen Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen. Letztere sollten stattdessen (je nach Beschwerdegegenstand) obligatorisch um eine Stellungnahme gebeten werden, zudem wird ausdrücklich empfohlen, dass sich Beschwerdeführer_innen während des Verfahrens von einer der betrieblichen Interessenvertretungen begleiten bzw. unterstützen lassen. Sollte es in einem Betrieb keinen Betriebsrat geben, sollte der Arbeitgeber im Rahmen einer Mitarbeiter_innenversammlung ein Verfahren initiieren, das es der Belegschaft erlaubt, an der Nominierung der Mitglieder der Beschwerdestelle mitzuwirken.

b) Zahl der Mitglieder

Was die numerische Größe der Beschwerdestelle betrifft, bieten sich je nach Betriebsgröße 2, 4, 6 oder 8 Mitglieder an (wobei zu klären wäre, wie eine Mehrheitsentscheidung erzielt wird, sollten sich die mit einem Fall befassten Mitglieder der Beschwerdestelle nicht auf ein gemeinsames Vorgehen verständigen können). Zudem sind beide Seiten bei der Delegierung angehalten, auf eine möglichst vielfältige Zusammensetzung der Beschwerdestelle zu achten, vor allem ist sicherzustellen, dass im Falle sexueller Belästigung (von der Frauen mehrheitlich, nicht aber ausschließlich betroffen sind) mindestens eine Frau und ein Mann Mitglied der Beschwerdestelle sind. Jenseits dessen dürfte unstrittig sein, dass es bei einem 2- bis 8-köpfigen Gremium nie möglich sein wird, Repräsentant_innen aller Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen vertreten sein zu lassen (Herkunft bzw. das damit verknüpfte Aussehen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität). Insofern ist an dieser

Stelle ausdrücklich an die Diversity-Sensibilität jener zu appellieren, die die Mitglieder delegieren – dabei sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass stets auch eine Person mit Migrationshintergrund in der Beschwerdestelle vertreten ist, und sei es, dass hierzu auf externe Beratung zurückgegriffen wird).

c) Ort der Beschwerdestelle

In jedem Betrieb bzw. in jeder Dienststelle muss eine Beschwerdestelle bestimmt und bekannt gemacht werden – im Übrigen auch dort, wo es nur einen einzigen Mitarbeiter gibt (vgl. hierzu auch Punkt 12 "Unterschiede je nach Betriebsgröße"). So etwas wie eine konzernweite Telefon-Hotline ist nicht zulässig, das verbietet bereits das Gebot der einfachen Zugänglichkeit (vgl. Punkt 10).

d) Mitspracherechte des Betriebsrats

Bereits 2009 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage genießt, wo die Beschwerdestelle eingerichtet und wie sie personell besetzt wird. Mitbestimmungspflichtig ist lediglich die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens. Mit anderen Worten: Sollte es zu irgendeiner Form paritätischer Delegation der Mitglieder der Beschwerdestelle kommen (vgl. Variante II oder III), dann deshalb, weil sich der Arbeitgeber entschieden hat, im Sinne von Best practice freiwillig über das gesetzliche Minimum hinauszugehen.

e) Rechtsfolgen bei Nicht-Einrichtung einer Beschwerdestelle

Wird in einem Betrieb keine Beschwerdestelle bekannt gegeben, können sich Beschäftigte zur Wahrnehmung ihres unverbrüchlichen Beschwerderechts an jede betriebliche Stelle wenden – natürlich auch an die Schwerbehindertervertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte (sofern vorhanden). Die Beschwerde ist dann – unter Berücksichtigung der Betriebshierarchie – an den verantwortlichen Vorgesetzten weiterzuleiten. Darüber hinaus stellt die Nichtbehandlung einer Beschwerde eine eklatante Verletzung der Arbeitgeberpflichten gemäß § 12 AGG dar und kann daher sowohl Schadensersatzansprüche als auch das Recht zur Leistungsverweigerung begründen. Grundsätzlich können Betriebsrat und Gewerkschaften gemäß § 17 Abs. 2 AGG beim Arbeitsgericht beantragen, dass dieses die Einrichtung einer Beschwerdestelle in einem konkreten Betrieb anordnet.

7. QUALIFIZIERUNG UND RESSOURCENAUSSTATTUNG

Dieser Aspekt korrespondiert zwar mit der Frage der personellen Besetzung, ist aber keineswegs identisch mit dieser. Denn neben der Frage, welche Personen überhaupt als Mitglieder einer Beschwerdestelle in Frage kommen, stellt sich auch die Frage, welche Qualifikationen für die entsprechende Arbeit erforderlich sind und welche Ressourcenausstattung erforderlich ist, damit die Arbeit auf angemessene Weise umgesetzt werden kann:

a) Qualifizierung

Aus der detaillierten Beschreibung des Beschwerdeverfahrens unter Punkt 5 dürfte hervorgegangen sein, inwiefern die Arbeitsabläufe in einer Beschwerdestelle Kenntnisse und Erfahrungen auf verschiedenen Feldern erfordern, insbesondere im Bereich des Antidiskriminierungsschutzes. So ist je nach Aufgabenzuschnitt juristische Fachkompetenz erforderlich, zudem wird von Fachleuten Erfahrung mit Mediation empfohlen. Darüber hinaus sind Kompetenzen und Qualifikationen erforderlich, wie sie auch in der Antidiskriminierungsberatung zum Tragen kommen, etwa die Fähigkeit zum vorurteilsfreien Zuhören oder die Reflektion auf eigene Stereotype – weshalb diesbezüglich ausdrücklich auf die vom Antidiskriminierungsverband Deutschland herausgegebenen "Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung" hingewiesen sei (10). Insgesamt sollten die Mitarbeiter_innen von Beschwerdestellen hierfür – analog zur Arbeit von Betriebs- und Personalrät_innen, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen – die Möglichkeit zu regelmäßiger Fortbildung erhalten, bei Bedarf auch zu Supervision und Fachberatung (letzteres im Sinne einer gezielten Qualitätssicherung).

b) Ressourcenausstattung

Um ein geordnetes Beschwerdeverfahren zu gewährleisten, ist sicherzustellen, dass den zuständigen Mitarbeiter_innen die erforderlichen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Insofern bedarf es auch klarer Regeln im Falle von Krankheit, Urlaub oder sonstiger Abwesenheiten, denn Beschwerden müssen nicht nur angenommen, sondern auch zeitnah bearbeitet werden, wie unter 5 g) ausgeführt wurde.

8. ZU DEN UNTERSCHIEDEN ZWISCHEN BERATUNG UND BESCHWERDE

Immer wieder passiert es, dass Beschwerde und Beratung verwechselt oder als die beiden Seiten derselben Medaille betrachtet werden. Dies ist jedoch auf jeden Fall zu vermeiden. Denn Antidiskriminierungsberatung zielt vor allem auf dreierlei: Erstens bei der Sortierung von Gefühlen und Gedanken behilflich zu sein (insbesondere durch Rückfragen und Feedback), zweitens juristische und andere Informationen zu vermitteln und drittens bei der Umsetzung von praktischen Lösungsschritten konkrete Unterstützung zu leisten. Demgegenüber wird durch die Abgabe einer Beschwerde ein rechtlich reguliertes Verfahren eröffnet, dessen Verlauf von außen allenfalls punktuell beeinflusst werden kann.

Konkreter: Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, Hinweisen nach Benachteiligung oder Belästigung nachzugehen, sobald er davon Kenntnis erlangt hat. Das ergibt sich aus seinen Arbeitgeberpflichten gemäß § 12 AGG, zumal Beschäftigten – wie bereits ausführlich dargelegt – das Recht zur Leistungsverweigerung bzw. zu Schadensersatzklagen offen steht. Insofern ist es zwar möglich, eine Beschwerde zurück-

zuziehen, allerdings bedeutet dies nicht, dass der Arbeitgeber seine Sachverhaltsermittlungen ebenfalls einstellen dürfte. Ob also eine Beschwerde aufgegeben wird, sollte im Vorfeld genau überlegt werden. Vor allem sollte sich die beschwerdewillige Person ausdrücklich die Frage vorlegen, ob sie sich für ein solches Verfahren hinreichend gewappnet fühlt, oder ob es nicht zielführender wäre, im geschützten Rahmen einer Beratung, schmerzhaft Erfahrungen aufzuarbeiten und auf dieser Basis neue Handlungsstrategien zu erproben.

In der Summe folgt hieraus, dass Beschwerdewillige seitens der Beschwerdestelle in einem ersten Schritt explizit darüber informiert werden sollten, inwiefern es sinnvoll sein könnte, vor der Aufgabe einer Beschwerde eine unabhängige Beratung in Anspruch zu nehmen.

Ob und wo das geschieht, bleibt natürlich den Betroffenen selbst überlassen. Optimal wäre es – zumindest in größeren Betrieben – wenn direkt vor Ort eine unabhängige und auf die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale eingestellte Beratung zur Verfügung stehen würde. Ist dies nicht oder nur eingeschränkt der Fall, sollte eine Beschwerdestelle stets eine Liste mit all jenen Beratungsstellen vorrätig haben, die im lokalen Umfeld ansässig sind. Zudem sollte es Beschwerdewilligen gestattet werden, während ihrer Arbeitszeit eine Beratungsstelle aufzusuchen, wofür im Rahmen des (möglichst als Betriebsvereinbarung zu fixierenden) Beschwerdeverfahrens eine entsprechende Regelung gefunden werden müsste.

9. VERHÄLTNIS ZU BZW. ZUSAMMENARBEIT MIT BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNGEN: BETRIEBS- UND PERSONALRAT, GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE, SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG ETC.

Es ist bereits mehrfach zur Sprache gekommen: Das im Rahmen des AGG vorgesehene Beschwerdeverfahren stellt lediglich eine Ergänzung und Vertiefung bereits bestehender Beschwerdemechanismen dar, keine Neuerung innerbetrieblicher Beschwerden (wobei zu berücksichtigen ist, dass Beschwerden gemäß der § 85 Betriebsverfassungsgesetz nur dort möglich sind, wo auch ein Betriebsrat existiert).

Bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle sollte also in jedem Betrieb bzw. in jeder Dienststelle zunächst einmal eine sorgfältige Bestandsaufnahme vorgenommen werden, ob bzw. welche Beschwerde- und Konfliktlösungsmechanismen bereits existieren – sei es durch betriebliche Interessenvertretungen, andere Akteure wie Konflikt- und Mobbingbeauftragte oder eine diesbezüglich engagierte und allseits respektierte Geschäftsführung. Denn natürlich wäre es fatal, wenn im Zuge einer AGG-Vorschrift gut eingespielte Arbeitsabläufe im Antidiskriminierungsbereich sabotiert anstatt produktiv ergänzt würden. Präziser: Grundsätzlich empfiehlt sich ein gut abgestimmtes Vorgehen, vor allem sollte vermieden werden, dass mehrere Beschwerdeverfahren gleichzeitig laufen, auch wenn das rein rechtlich durchaus möglich wäre. Sinnvoller erscheint vielmehr, dass Beschwerden stets von den gleichen Personen und gemäß der gleichen Verfahrensregeln geprüft werden – ganz gleich, ob eine Beschwerde bei der Gleichstellungsbeauftragten, beim Betriebsrat oder der Innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß AGG abgegeben wurde.

10. BEKANNTMACHUNG UND ZUGÄNGLICHKEIT DER BESCHWERDESTELLE

a) Bekanntmachung

Eine Beschwerdestelle muss nicht nur bekannt sein, sie muss auch das spürbare Vertrauen sowohl des Arbeitgebers als auch der übrigen Betriebsangehörigen genießen, insbesondere der betrieblichen Interessenvertretungen. Nur unter dieser Voraussetzung werden es Betroffene von Benachteiligung oder Belästigung wagen, sich halbwegs sicheren Gefühls an eine betriebliche Beschwerdestelle zu wenden. Praktisch bedeutet dies, dass eine Beschwerdestelle vielfältig und barrierefrei beworben werden muss - eine Forderung, die im Übrigen auch durch § 12 Abs. 5 AGG vorgegeben ist.

Konkret: Die Informationen zur Beschwerdestelle sollten in Gestalt eines Plakats, eines Infoflyers und ähnlicher Informationsmaterialien bekannt gemacht werden. Entsprechend ist Beschäftigten zu Beginn ihrer Tätigkeit stets der Infoflyer in gedruckter Form auszuhändigen (und dies gilt auch für freie Mitarbeiter_innen, Leiharbeiter_innen und Heimarbeiter_innen).

Darüber hinaus sind sämtliche Informationen auch digital zu verbreiten – über die Webseite des Betriebs, über das Intranet, via Mailingliste etc.

Bei sämtlichen Informationen ist zudem darauf zu achten, dass sie barrierefrei zur Verfügung stehen, d.h. in mehreren Sprachen (je nach betrieblicher Realität) und in Brailleschrift.

Ebenfalls wichtig ist, dass die Informationen regelmäßig neu verschickt werden, damit sie im betrieblichen Alltag nicht früher oder später verloren gehen. Hierfür kann das Thema in größeren Abständen in einer Betriebsversammlung angesprochen werden, zudem sind turnusgemäße Vorträge oder Schulungen denkbar (ein- oder zweimal pro Jahr), auf die dann auch ausdrücklich hingewiesen werden sollte.

b) Zugänglichkeit

Eine problemlose und barrierefreie, aber auch diskrete Zugänglichkeit der Beschwerdestelle ist ein weiteres wichtiges Kriterium. Folgendes sollte beachtet werden:

Unter baulichen Gesichtspunkten muss die Beschwerdestelle für alle barrierefrei zugänglich sein, also auch für Rollstuhlfahrer_innen. Gleichzeitig ist eine gewisse Diskretion zu gewährleisten, d.h. die Beschwerdestelle sollte nicht direkt im Zugangsbereich der Betriebskantine oder anderer stark frequentierter Orte liegen. Hinsichtlich der Öffnungszeiten sollte berücksichtigt werden, dass auch Halbtagskräfte oder solche, die regelmäßig in der Spät- oder Nachtschicht arbeiten, die Möglichkeit haben, die Beschwerdestelle aufzusuchen, ggf. durch flexibel zu vereinbarende Termine.


Bei der Beschwerdestelle selbst sollte die Möglichkeit existieren, ggf. Dolmetscher_innen hinzuziehen, auch für Gehörlose – einfach deshalb, weil es oftmals schwierig ist, belastende Themen in einer nicht oder nur eingeschränkt beherrschten Sprache angemessen zum Ausdruck zu bringen.

11. DISKRETION UND DATENSCHUTZ

Diskretion und Datenschutz sind elementar, gerade dort, wo es um derart schwierige und außerdem sensible Themen geht wie bei einer Beschwerdestelle. In diesem Sinne sollte im Rahmen der betriebsinternen Öffentlichkeitsarbeit derartigen Fragen stets die notwendige Aufmerksamkeit gewidmet werden. Vor allem drei Aspekte sind zu betonen:

Grundsätzlich sind betriebliche Beschwerdestellen angehalten, gemäß der bestehenden Datenschutzbestimmungen mit all jenen personenbezogenen Informationen umzugehen, die im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens zur Sprache kommen bzw. dokumentiert werden. Gleichwohl ist ausdrücklich zu beachten (wie bereits angemerkt), dass der Arbeitgeber spätestens dann dem_der Beschuldigten die Person des_der Beschwerdeführers_in offenbaren muss, wenn schwerwiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung oder Kündigung in Betracht gezogen werden.





Ebenfalls wichtig – allerdings im beschwerdeerleichternden Sinne – dürfte die Information sein, dass die Daten eines Beschwerdeverfahrens zwar im Rahmen der rechtlich erforderlichen Fristen gespeichert werden, dass in der Personalakte allerdings keinerlei Eintrag darüber erfolgt, ob eine Person die betriebliche Beschwerdestelle angerufen hat – und zwar unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens.

12. UNTERSCHIEDE JE NACH BETRIEBSGRÖSSE

Die gesetzliche Vorgabe zur Einrichtung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen gilt unterschiedslos für sämtliche Betriebe und Dienststellen – auch für solche mit nur einem_r Beschäftigten. Dies ist einerseits positiv, weil es deutlich macht, dass das AGG nicht auf die leichte Schulter genommen werden sollte. Andererseits kann aber kein Zweifel daran bestehen, dass die von einer Beschwerdestelle ausgehenden Erfordernisse an der tatsächlichen Realität insbesondere von Klein- und Kleinstbetrieben schlicht vorbegehen dürften – ganz gleich, ob es um Einzelhandelsgeschäfte, um Handwerksbetriebe, um Betriebe aus der sozialen Arbeit oder Arzt- und Rechtsanwaltspraxen geht. Und das aus drei Gründen:

- **Erstens**, weil solche Betriebe aus ihren eigenen Reihen nicht ohne weiteres Mitarbeiter_innen rekrutieren können, die die erforderlichen Kompetenzen, Erfahrungen und Interessen mitbringen, um als Ansprechpersonen im Falle von Beschwerden zu fungieren – genauso wenig wie automatisch die finanziellen Ressourcen vorhanden sind, um eine externe Person auf Honorarbasis beschäftigen zu können.

- **Zweitens**, weil in Klein- und Kleinstbetrieben die Wahrscheinlichkeit vergleichsweise hoch ist, dass im Falle einer Beschwerde große Teile der Beschäftigten – inklusive des Arbeitgebers – direkt oder indirekt involviert wären, so dass ein geordnetes Verfahren unter Wahrung der Diskretionsbedürfnisse der beschwerdeführenden Person kaum durchführbar wäre (etwa, weil die Gefahr besteht, dass der Vorgang direkt zum Thema der Frühstückspause avancieren würde).

- **Und drittens**, weil etwaige Bedenken oder Voreingenommenheiten gegen ein Instrument wie das Beschwerdeverfahren in Mini-Belegschaften ganz anders zum Tragen kommen können (bis hin zum offenen Boykott) – und das mit der Konsequenz, dass es schlicht nicht möglich ist, eine Beschwerde angemessen zu behandeln.

Vor diesem Hintergrund stellt sich für Klein- und Kleinstbetriebe die Frage besonders drängend, inwieweit das Beschwerdeverfahren auch von externen Stellen gegen eine entsprechende Gebühr durchgeführt werden könnte – beispielsweise von Kammern, von Arbeitgeberverbänden, von bereits bestehenden Beratungseinrichtungen oder von eigens neu ins Leben gerufenen Beschwerdebüros.

In der Konsequenz hieße dies, dass ein Beschwerdeverfahren über weitere Strecken nicht im Betrieb, sondern außerhalb erfolgen würde. Erst, wenn es zur Frage der zu ergreifenden Maßnahmen käme (im Falle einer festgestellten Benachteiligung oder Belästigung), müssten dem Arbeitgeber Empfehlungen vorgelegt werden, die dieser dann selber umsetzen müsste, ggf. mit Hilfe der externen Beschwerdestelle, so denn es neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch um Mediation, Fortbildung oder Evaluation der ergriffenen Maßnahmen ginge.

Rechtlich dürfte eine solche Externalisierung durchaus möglich sein, zumindest wenn sichergestellt ist, dass eine entsprechende Beschwerdestelle für die Beschäftigten leicht bzw. niedrighschwellig erreichbar wäre. Schwieriger dürfte indessen die Frage sein, wer für eine solche Aufgabe zur Verfügung stünde. Denn erst einmal ist eine solche Aufgabe in den Aufgabekatalogen vieler Institutionen wie z.B. den Kammern nicht vorgesehen. Es bedürfte also langwieriger Prozesse, bevor es diesbezüglich überhaupt zu Änderungen der Satzung und zur Einrichtung entsprechender Beschwerdebüros käme. Realistischer erscheint es insofern (und sei es als Zwischenlösung), dass sich interessierte Betriebe zusammenschließen und auf gemeinsamer Gebührenbasis einschlägig erfahrene Fachkräfte als Dienstleister_innen engagieren (ggf. auch in Kooperation mit Arbeitgeberverbänden) – eine Empfehlung, die mit Blick auf die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Beschwerdestellen ausdrücklich ausgesprochen sei.



13. ERWEITERUNG DER PERSONENBEZOGENEN MERKMALE (§ 1 AGG)

Das AGG schützt nicht alle Merkmale, die zu Diskriminierung führen können – beispielsweise fallen dicke Menschen oder Menschen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft diskriminiert werden, nicht unter den Schutzbereich des AGG. Vor diesem Hintergrund spricht vieles dafür, dass auch solche und andere von Diskriminierung und Belästigung betroffene Personen das Recht haben sollten, sich an Innerbetriebliche Beschwerdestellen wenden zu können, selbst wenn ihnen nicht die im AGG vorgesehenen Rechte wie das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14) oder gerichtliche Klagen auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15) zustehen würden. Denn Diskriminierung und Belästigung stellen eine Verletzung grundlegender Menschenrechte dar, weshalb es von der Sache her keineswegs plausibel wäre, bestimmte Beschäftigte von dem Recht auszuschließen, Beschwerde gegen menschenrechtswidrige Behandlung durch den Arbeitgeber, andere Beschäftigte oder Dritte einlegen zu können.

14. ÜBERSCHNEIDUNG MIT ANDEREN KONFLIKTEN IN BETRIEBEN – UNTER ANDEREM MIT MOBBING

Alltägliche Erfahrungen zeigen, dass sich Diskriminierung häufig mit anderen Konflikten in Betrieben verschränkt, unter anderem mit Mobbing. Vor diesem Hintergrund spricht vieles dafür, dass sich innerbetriebliche Beschwerdestellen – wie bereits in Punkt 9 angeklungen – eng mit Mobbing- und Konfliktbeauftragten abstimmen sollten, zumal eine gut ausgebildete innerbetriebliche Konflikt- und Antimobbingkultur zahlreiche Überschneidungen mit dem aufweist, was in den vorliegenden Handreichungen als Antidiskriminierungs- und Beschwerdekultur beschrieben wird.

15. ZUSTANDEKOMMEN INNERBETRIEBLICHER BESCHWERDESTELLEN

Ob eine Beschwerdestelle ihre Aufgabe erfolgreich erledigen kann, hängt maßgeblich davon ab, wie sie ins Leben gerufen wurde. Konkret erscheinen in diesem Kontext zwei Dinge erforderlich zu sein: Einerseits sollte die Einrichtung einer Beschwerdestelle immer eine von Arbeitgeberseite ausdrücklich gewollte und entsprechende unterstützte (Top-Down)-Initiative sein. Andererseits übersetzt sich eine Beschwerdestelle nur dann in eine von der Mehrheit mitgetragene Antidiskriminierungs- und Beschwerdekultur, wenn alle Betriebsangehörigen von Anfang an im Rahmen eines gemeinsamen, mit Schulungen begleiteten (Bottom-Up) Prozesses eingebunden sind. Vor allem letzteres ist der Grund, weshalb an dieser Stelle einmal mehr die Empfehlung wiederholt sei, ein innerbetriebliches Beschwerdemanagement stets als Betriebsvereinbarung schriftlich zu fixieren und somit prominent in der jeweiligen betrieblichen Realität zu verankern. Zudem sei auch darauf hingewiesen, dass Betriebs- und Personalräte_innen genauso wie Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen gesetzlich angehalten sind, sich für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Schutze der Beschäftigten einzusetzen – eine Regel, die ganz zweifelsohne auch auf die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Beschwerdestellen gemäß AGG zutreffen dürfte. •

ANMERKUNGEN

- (1) Das AGG schützt also nicht alle Merkmale, die zu Diskriminierung führen können – beispielsweise fallen dicke Menschen oder Menschen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft diskriminiert werden, nicht unter den Schutzbereich des AGG. Vgl. hierzu Punkt 13.
- (2) Schon lange gibt es unterschiedliche Bemühungen, geschlechtersensibel zu schreiben, also so, dass nicht nur die männliche Form verwendet wird. Am bekanntesten dürfte der Schrägstrich (Mitarbeiter/innen) oder das Binnen-I (MitarbeiterInnen) sein. Seit einigen Jahren wird jedoch zunehmend auf das Unterstrich_i zurückgegriffen (Mitarbeiter_innen). Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass es nicht nur Frauen und Männer gibt, sondern auch Transgender, d.h. Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen können oder wollen. Demgegenüber verwenden wir in dieser Infobroschüre den Begriff "Arbeitgeber" ohne Unterstrich_i – einfach deshalb, weil damit in erster Linie der (arbeitgebende) Betrieb und nicht eine konkrete Person gemeint ist.
- (3) <https://heimatkunde.boell.de/2009/05/01/die-anwendung-des-agg-der-betrieblichen-praxis>
- (4) Die im Bremer Gewerkschaftshaus angesiedelte Beratungsstelle ADA (Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) berät Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche diskriminiert oder belästigt werden. ADA bietet zudem im Bremer Westen (Gröpelingen, Walle und Findorff) Gruppen- und Einzelberatung für erwerbslose Migrant_innen an. Ebenfalls richtet sich ADA regelmäßig mit Abendveranstaltungen und Fachtagen an die Bremer Öffentlichkeit. Dabei arbeitet ADA nicht nur eng mit Gewerkschaften als strategischen Partnern zusammen, sondern auch mit Betriebs- und Personalräten, Fachberatungsstellen und anderen im Bereich Antidiskriminierung tätigen Organisationen.
- (5) Zu dem Netzwerk gehören zur Zeit folgende Beratungseinrichtungen (in alphabetischer Reihenfolge): ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt; ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung, Universität Bremen; Arbeitnehmerkammer Bremen; Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, ZGF; Der Landesbehindertenbeauftragte des Landes Bremen; Die Integrationsbeauftragte des Landes Bremen; Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.; Integrationsfachdienst, IFD; Rat und Tat Zentrum für Schwule und Lesben e.V.; SelbstBestimmt Leben e.V.; Seniorenvertretung in der Stadtgemeinde Bremen; ZiB – Zukunft im Beruf (Bremerhaven).
- (6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt diese Informationskampagne mit 20.000 Euro (April bis Dezember 2015).
- (7) Die Expertise kann auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes heruntergeladen werden: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile
- (8) Für den öffentlichen Dienst gilt analog: § 68 Abs. 1 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz).
- (9) Die Möglichkeit, mittels Betriebsvereinbarung eine Beschwerdestelle zu schaffen, ist in § 87 Abs 1 Betriebsverfassungsgesetz geregelt: "Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden."
- (10) Die Standards können auf der Webseite des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland heruntergeladen werden: <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/293>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Schnelldurchlauf

Einführung in die verschiedenen Aspekte des AGG, unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitswelt

■ Von SEWITA MEBRAHTU

VORBEMERKUNG

Nach jahrelangen Debatten ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 verabschiedet worden. Dennoch ist das AGG bis heute vergleichsweise unbekannt, was sich ja unter anderem an dem Umstand ablesen lässt, dass die große Mehrheit aller Betriebe in Deutschland bis heute noch keine Innerbetrieblichen Beschwerdestellen eingerichtet hat. Vor diesem Hintergrund möchten wir an dieser Stelle einen Text abdrucken, der von Sewita Mebrahtu eigens für diese Veröffentlichung verfasst wurde. Ziel ist es, einen Gesamtüberblick zum AGG zu geben – und somit auch zum rechtlichen Kontext des §13 AGG. In diesem Zusammenhang ist es uns insbesondere wichtig, ein adäquates Verständnis hinsichtlich jener gesetzlichen Ansprüche zu vermitteln, die unter anderem dann zum Tragen kommen, wenn im Rahmen eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens festgestellt worden ist, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat (ganz gleich, durch wen).

1. WAS IST DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)?

Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Daraus entstehen Rechte für diskriminierte Menschen, aber auch Pflichten für konkrete Akteure, die Diskriminierungen entgegenzutreten sollen. Das AGG erweitert somit den rechtlichen Rahmen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland. Dieser umfasst den Bereich Beschäftigung und Beruf, aber auch Alltagsgeschäfte (sogenannte Massengeschäfte) oder Wohnungssuche. Obwohl das AGG im Jahr 2016 bereits sein 10-jähriges Jubiläum feiert und ein Gesetz ist, das potentiell jeden Menschen betreffen kann, ist es immer noch vergleichsweise unbekannt. In diesem Sinne soll im Folgenden das AGG überblicksartig in seinen verschiedenen Facetten dargestellt werden.

Inhalt

1. Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?
2. Wen schützt das AGG?
3. Welche Formen der Diskriminierung gibt es?
4. In welchen Bereichen des täglichen Lebens schützt das AGG?
5. Wen verpflichtet das AGG?
6. Welche rechtlichen Ansprüche und Folgen gibt es bei diskriminierendem Verhalten?
7. Wie gehe ich mit Diskriminierung um und an wen kann ich mich wenden?
8. Kritik am AGG

30

2. WEN SCHÜTZT DAS AGG?

Das AGG nennt sechs Merkmale von Personengruppen, die besonderen Diskriminierungsschutz besitzen. Die Festlegung auf sechs Merkmale stützt sich auf europäische Mindestvorgaben.

- Das erste Merkmal bilden die *ethnische Herkunft und die Diskriminierung aus rassistischen Gründen*. Diese Merkmale werden im AGG als eines zusammengefasst, da sie in den meisten Fällen von Diskriminierung miteinander einhergehen. Denn häufig werden Menschen gleichermaßen aufgrund ihres Aussehens und ihrer (mutmaßlichen) ethnischen Herkunft diskriminiert.

- Das AGG schützt ferner Personen, die *aufgrund ihres Geschlechts* diskriminiert werden. Darunter fallen Frauen, Männer, intergeschlechtliche Menschen, Transsexuelle und Trans*Personen.

- Ebenfalls richtet sich das AGG an Personen, die *aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung* diskriminiert werden. In Gesetzestexten werden beide Merkmale oft zusammengefasst, obwohl sie sich in ihren jeweiligen Ausprägungen erheblich unterscheiden, mitunter auch diametral widersprechen (beispielsweise der muslimische Glaube, eine sozialistische politische Haltung oder die Zugehörigkeit zur anthroposophischen Community).

- Auch denen, die *aufgrund einer Behinderung* benachteiligt werden (sei es wegen körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischer Gesundheit), bietet das AGG Diskriminierungsschutz. Dabei beginnt der Schutz nicht erst mit der Feststellung des Grades der Behinderung, er bezieht sich bereits auf die Erfahrung, in der jeweiligen gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt zu werden (etwa wenn Rollstuhlfahrer_innen mangels geeigneter Einsteighilfen öffentliche Transportmittel nicht benutzen können).

- Mit Diskriminierungen aufgrund des Alters ist eine Benachteiligung *aufgrund des Lebensalters* gemeint, worunter sowohl jüngere als auch ältere Menschen fallen können.

- Schließlich sind nach dem AGG Benachteiligungen *aufgrund der sexuellen Identität* unzulässig. Die sexuelle Beziehung zu einem anderen Menschen – ob homo-, heterosexuell oder anders gestaltet – ist höchst persönlich und somit auch vom Diskriminierungsschutz erfasst.

3. WELCHE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG GIBT ES?

Das AGG benennt fünf Verhaltensweisen, die eine Diskriminierung darstellen. Diese Verhaltensweisen müssen im Zusammenhang mit einem der eben erwähnten Benachteiligungsmerkmale des AGG stehen:

- **Unmittelbare (direkte) Benachteiligung**

Das meint, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt. Darunter fällt beispielsweise die bewusste Nichtberücksichtigung einer Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts im Rahmen einer betrieblichen Stellenausschreibung für eine Leitungsposition.

- **Mittelbare (indirekte) Benachteiligung**

Ebenfalls können auf den ersten Blick neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf bestimmte Personengruppen in besonderer Weise benachteiligend auswirken. So stellt in vielen Banken das Geldabheben durch Geldautomaten für Menschen im Rollstuhl, Blinde und alte Menschen eine Benachteiligung dar, weil die meisten Automaten nicht für diese Personengruppen ausgelegt sind, indem diese entweder zu hoch angebracht sind oder keine Sprachbedienung möglich ist.

- **Belästigung**

Von einer Belästigung wird gesprochen, wenn die Würde eines Menschen in einem Umfeld verletzt wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist. Dazu zählen beispielsweise abwertende und erniedrigende Äußerungen sowie die bewusste Ausgrenzung oder Schikane und auch körperliche Gewalt am Arbeitsplatz.





- **Sexuelle Belästigung**

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Verletzung der Würde durch ein sexuell bestimmtes und unerwünschtes Verhalten erfolgt. Etwa wenn Bemerkungen sexuellen Inhalts gemacht werden, die bei jemandem ein unangenehmes Gefühl auslösen. Auch das unerwünschte Zeigen von pornographischen Darstellungen, oder das in-Aussicht-Stellen beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten im Gegenzug zu sexuellen Gefälligkeiten zählen hierzu.

- **Anweisung zur Benachteiligung**

Bereits die Anweisung, jemanden bewusst zu diskriminieren, gilt als Benachteiligung nach dem AGG. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Person, die angewiesen wurde, die Benachteiligung auch tatsächlich ausführt hat. In einem Urteil hat ein Gericht einem Personalmanager Recht gegeben, weil dieser sich aus Gewissensgründen der Anweisung des Geschäftsführers "Bitte stellen Sie keine Türkinnen mehr ein" widersetzte und daraufhin gekündigt wurde. Er zog gegen diese Kündigung vor Gericht und bekam eine Abfindung zugesprochen.

4. IN WELCHEN BEREICHEN DES TÄGLICHEN LEBENS SCHÜTZT DAS AGG?

Der Diskriminierungsschutz des AGG umfasst die Bereiche Beschäftigung und Beruf sowie Alltagsgeschäfte (sogenannte Massengeschäfte) wie etwa Supermärkte, Gaststätten, Diskotheken, Friseursalons und Fitnessstudios. Ist der_die Vermieter_in einer (potentiellen) Wohnung eine Wohnbaugesellschaft, so fällt dies auch unter die Massengeschäfte. Ausschließlich bei Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen erstreckt sich der Schutz auch auf die Vermietung durch private Eigentümer_innen.

Beschäftigung und Beruf

Im Bereich Beschäftigung und Beruf sind Benachteiligungen durch den Arbeitgeber, unter Kolleg_innen sowie durch Dritte (z.B. Zuliefererbetriebe, Geschäftspartner_innen, Kundschaft) verboten. Dabei geht der Anwendungsbereich des AGG über das gewöhnliche Beschäftigtenverhältnis hinaus. Denn neben den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (beispielsweise Arbeitsentgelt, Zusatzleistungen, Sozialleistungen oder beruflicher Aufstieg) fallen auch

- *der Zugang zur Erwerbstätigkeit* (Stellenausschreibung, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräch, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen),
- *der Zugang zu allen Formen der Berufsberatung und Berufsbildung* (Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen),
- *die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung* sowie
- *die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und die betriebliche Altersversorgung*

unter den Schutz des AGGs.

Demzufolge ist auch der Personenkreis weiter gefasst als der arbeitsrechtliche Beschäftigtenbegriff. Ein Bewerber älteren Alters, der sich wegen der Stellenanzeige „Suchen junge Serverin für unser Team“ diskriminiert fühlt, ist ebenfalls vom Anwendungsbereich des AGG erfasst wie eine Selbstständige, die einen Auftrag nicht erhalten hat, weil sie sich weigert, ihr Kopftuch abzulegen. Gleiches gilt für Auszubildende, welche beim Zugang zu Arbeit oder in der Beschäftigung benachteiligt werden. Wenn es um die Bedingungen des Zugangs zur Erwerbstätigkeit oder des beruflichen Aufstiegs geht, sind auch Organmitglieder geschützt (also Mitglieder von Vorständen etc.).

Der Arbeitsplatz ist nicht örtlich gebunden, sondern muss lediglich einen sachlichen Bezug haben. So gilt das AGG ebenfalls für Leiharbeiter_innen, welche vom Entleiherarbeitgeber benachteiligt werden sowie für arbeitnehmerähnliche Personen, die beispielsweise per Heimarbeit tätig sind. Auch Betriebsausflüge und -feiern, der Zugang und die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen ebenso wie die Mitgliedschaft in Gewerkschaften fallen unter den Anwendungsbereich des AGG. Personen, deren Beschäftigtenverhältnis zwar beendet, die aber Benachteiligungen im Kontext der Arbeit erfahren haben, können sich auch auf das AGG berufen.

Für Beamt_innen und Richter_innen gilt das AGG unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung, weil sie unter anderem der beamtenrechtlichen Treuepflicht und der Beschäftigung auf Lebenszeit unterliegen.

Alltagsgeschäfte

Nach dem AGG sind (mit Ausnahme der Benachteiligung aufgrund der Weltanschauung) ungerechtfertigte Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei Alltagsgeschäften unzulässig. Zu den Alltagsgeschäften, sogenannten Massengeschäften, zählen all diejenigen Geschäfte, bei denen das Ansehen einer Person keine (zentrale) Rolle spielt. So ist es beispielsweise bei einem Einkauf im Supermarkt unerheblich, wer dem_der Kassierer_in gegenübertritt, solange die Person zahlungswillig bzw. zahlungsfähig ist. Von einem Alltagsgeschäft ist immer dann die Rede, wenn es eine Vielzahl an Fällen gibt. Handelt es sich um ein Zeitungsinserat, bei dem eine Privatperson ihr Auto verkaufen möchte, so kann hier nicht von einer Vielzahl ausgegangen werden. Somit ist der private Verkauf von Waren oder das private Vermieten von Wohnraum nicht vom AGG erfasst (ausgenommen für das Diskriminierungsmerkmal rassistische Gründe oder ethnische Herkunft, da gilt der Schutz auch bei privaten Verträgen). Bei einem Fitnessstudio, einem Friseursalon oder einem Taxiunternehmen ist dies allerdings stets gegeben, d.h. hier darf nicht diskriminiert werden, indem etwa aus homophoben Gründen der Kauf von Lebensmitteln verweigert wird (die Vielzahl der Fälle sind in diesen Beispielen die Vertragsabschlüsse mit Mitgliedern, Kund_innen und Fahrgästen).

Das AGG gilt auch für private Versicherungen, die nach dem 22.12.2007 neu abgeschlossen wurden. Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, einer Behinderung, einer Religion oder der sexuellen Identität ist nur dann zulässig, wenn es für diese einen sachlichen Grund gibt.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft ist dagegen niemals zulässig.

Keine Anwendung findet das AGG bei familien- und erbrechtlichen Schuldverhältnissen sowie Schuldverhältnissen mit besonderem Nähe- oder Vertrauensverhältnis. Als Nähe ist hier neben der zwischenmenschlichen Nähe auch die lokale Nähe zu verstehen, beispielsweise wenn Vermieter_in und Mieter_n in einem Haus wohnen.

5. WEN VERPFLICHTET DAS AGG?

Unternehmen und ihre Beschäftigten haben sowohl im Innen- (Arbeitgeber-Arbeitnehmer_innen) wie auch im Außenverhältnis (Unternehmen-Kund_innen) erforderliche Maßnahmen zu treffen, um Benachteiligungen zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Im Innenverhältnis sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte nach dem AGG vor Benachteiligungen zu schützen und auf die Unzulässigkeit von Diskriminierung hinzuweisen. Somit sind sie dazu angehalten, bestehenden Benachteiligungen aktiv entgegenzuwirken, aber auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Das AGG nennt die folgenden Maßnahmen:

Vorbeugende Maßnahmen

- Stellenausschreibungen benachteiligungsfrei formulieren
- Mitarbeiter_innen auf die Problematik von Benachteiligungen hinweisen
- Schulungen und Fortbildungen anbieten zur Sensibilisierung
- Informationen über das AGG für alle Mitarbeiter_innen zugänglich machen
- Beschwerdestelle im Unternehmen einrichten

Maßnahmen bei Benachteiligungen

- Beschwerden bei Benachteiligungen entgegennehmen und prüfen
- Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen treffen, beispielsweise ein Gespräch, eine Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung
- Schutz der Mitarbeiter_innen während der Arbeit vor Benachteiligungen durch Dritte (beispielsweise Lieferant_innen, Kund_innen)

Daneben gibt es auch das Instrument „positive Maßnahmen“. Arbeitgeber können mit Hilfe bestimmter Maßnahmen Personengruppen bevorzugen, um bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen. Beispielweise könnte ein Vorhaben in einem Betrieb sein, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, um „echte“ Gleichstellung zu leben, in dem bei gleicher Qualifikation solche Positionen bewusst von Frauen besetzt werden.

Im Außenverhältnis, also zwischen Unternehmen und Vertragspartner_innen (Kund_innen, Gästen, Mieter_innen etc.) sind Unternehmen und ihre Mitarbeiter_innen verpflichtet, vom ersten Gespräch bis hin zur Abwicklung des Geschäfts ihre Vertragspartner_innen grundsätzlich gleich und frei von jeglicher Diskriminierung zu behandeln. Daher gilt es, hier auch Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, um für Diskriminierung zu sensibilisieren.

6. WELCHE RECHTLICHEN ANSPRÜCHE UND FOLGEN GIBT ES BEI DISKRIMINIERENDEM VERHALTEN?

Bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines der Merkmale des AGG kommen mehrere Ansprüche in Betracht. Dabei ist jedoch zwischen den Rechten als Arbeitnehmer_in und denen als Kund_in zu unterscheiden. Ersteres wird vom Arbeitsrecht und Letzteres vom Zivilrecht erfasst.

Beschäftigung und Beruf

Benachteiligungen durch den Arbeitgeber oder Beschäftigte stellen eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar. Dabei sind Diskriminierungen, die vom Arbeitgeber oder Vorgesetzten, von Kolleg_innen oder Dritten ausgehen, dem Arbeitgeber zuzurechnen, da er dafür Sorge zu tragen hat, dass eine Benachteiligung verhindert oder beseitigt wird.

Beschwerderecht

Wenn sich eine Person aufgrund eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlt, steht ihr das Recht zu, sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb zu beschweren. Dies könnte eine konkrete Beschwerdestelle, die Personalabteilung oder der Arbeitgeber selbst sein. Die zuständige Stelle hat die Aufgabe, die Beschwerde entgegenzunehmen, zu prüfen und das Ergebnis dem_der Benachteiligten mitzuteilen. Ergibt sich aus der Prüfung, dass eine Diskriminierung vorliegt, so hat der Arbeitgeber die nötigen Maßnahmen zu ergreifen. Außerdem schützt das AGG Betroffene in besonderer Weise, weil es dem Arbeitgeber verbietet, Betroffene und Zeug_innen aufgrund der Beschwerde zu benachteiligen.

Leistungsverweigerung bei (sexueller) Belästigung

Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, der Diskriminierung entgegenzuwirken, besteht im Falle von (sexueller) Belästigung auch das Recht, für den_ die Betroffene_n auf Leistungsverweigerung mit weiterer Lohnfortzahlung. Denn besonders im Falle eines Abhängigkeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber schnellstmöglich die nötigen Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung). Die Leistungsverweigerung sollte allerdings gut überlegt sein, denn im Gegensatz zur Beschwerde reicht eine gefühlte Benachteiligung nicht aus. Die betroffene Person muss gegebenenfalls darlegen, inwieweit erstens keine ausreichenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber ergriffen wurden und zweitens keine weiteren Möglichkeiten neben der Leistungsverweigerung in Betracht kommen (wie etwa eine Versetzung oder eine Beurlaubung für den Schutz vor dem Täter).

Schadensersatz und Entschädigung

Betroffene haben parallel zu den beiden beschriebenen Möglichkeiten das Recht, auf Schadensersatz oder Entschädigung zu klagen. Ein Anspruch besteht dann, wenn Nachweise vorgelegt werden können, dass

- es eine Benachteiligung gegeben hat, aus der **ein Schaden** für den_ die Betroffene_n entstanden ist, und
- der Arbeitgeber **bewusst oder fahrlässig** nichts gegen die Benachteiligung unternommen hat.

Achtung: Die Klage muss innerhalb einer zweimonatigen Frist, ab Beginn der Benachteiligung (bei Bewerbungen oder Versetzungsanfragen ab der Absage bzw. Ablehnung) an das jeweilige Gericht schriftlich eingereicht werden.

Anspruch auf Schadensersatz meint einen Vermögensschaden, der durch die Benachteiligungen entstanden ist. Dies können beispielweise Bewerbungskosten, Reisekosten oder Kosten für ärztliche Behandlungen sein.

Da eine Benachteiligung oftmals eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellt, besteht auch ein Anspruch auf Entschädigung („Schmerzensgeld“), bei dem kein Vermögensschaden vorausgesetzt wird. Die Höhe der Geldsumme wird daher im Einzelfall bemessen und richtet sich nach der Schwere, Art und Dauer des Verstoßes und dem Ausmaß des Verschuldens. Im Falle einer Diskriminierung im Auswahlverfahren liegt die Entschädigung bei drei Monatsgehältern. Einen Anspruch auf (Wieder-) Einstellung besteht allerdings nicht.

FALLBEISPIEL 1:

Ein Beschäftigter wird regelmäßig in der Kantine von Kolleg_innen aufgrund seiner Hautfarbe schikaniert.

Beschwerderecht

Er geht gemeinsam mit einer Kollegin, die die Schikane mitbekommen hatte, zur Arbeitgeberin und informiert diese darüber. Die Arbeitgeberin wiederum schickt ihn mit dem Satz: „Stellen sie sich nicht an, das sind nur blöde Witze“ weg.

Leistungsverweigerung

Die Situation wird für den diskriminierten Beschäftigten zunehmend unerträglicher, auch weitere von ihm eingereichte Beschwerden an die Arbeitgeberin laufen ins Leere, sodass das Weiterarbeiten nicht zumutbar ist. Die Belästigung auf der Arbeit macht ihm zu schaffen und geht auch an seine Psyche, weshalb er sich therapeutisch behandeln lässt.

Schadensersatz und Entschädigung

Im Falle einer Klage hat der Beschäftigte Indizien darzulegen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat und die Arbeitgeberin untätig geblieben ist. In diesem Fall könnten die Indizien ausreichen, da seine Kollegin in der Kantine und im Gespräch mit seiner Arbeitgeberin anwesend war und das diskriminierende Verhalten bezeugen kann. Die Arbeitgeberin müsste beweisen, dass sie kein Verschulden trägt. Bejaht das Gericht die Diskriminierung und das Verschulden, könnten ein Anspruch auf Schadensersatz wegen der Behandlungskosten und Entschädigung wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts geltend gemacht werden.

Ausnahmen

Unterschiedliche Behandlungen stellen nicht immer eine unrechtmäßige Diskriminierung nach dem AGG dar. Wenn ein sachlicher Grund wegen

- *beruflichen Anforderungen* (z.B. die weibliche Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten, die mit Frauenorganisationen kooperiert)
- *Religion/Weltanschauung* (z.B. Religion: die Besetzung von repräsentativen Stellen in der Caritas oder Diakonie; Weltanschauung: Waldorf Schulen, die einer speziellen anthroposophischen Lehre folgen)
- *des Alters* (z.B. die Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl)
- *„positiver Maßnahmen“* (um effektive Chancengleichheit für alle Menschen in der Gesellschaft zu gewährleisten – zum Beispiel die Förderung der Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation)

vorliegt, kann eine unterschiedliche Behandlung in Ausnahmen zulässig sein. Von daher ist jeder Einzelfall dahingehend zu prüfen, ob eine gerechtfertigte oder ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt.

Alltagsgeschäfte

Bei Alltagsgeschäften besteht das Recht auf Beseitigung oder Unterlassung der Diskriminierung sowie auf Schadensersatz und Entschädigung. Der Anspruch muss innerhalb einer zweimonatigen Frist ab Beginn der Benachteiligung an das jeweilige Gericht eingereicht werden.

Beseitigung und Unterlassung

Handelt es sich um eine Benachteiligung, deren Wiederholung vorherzusehen ist, besteht ein Recht für den_ die Betroffene auf Beseitigung und Unterlassung der Diskriminierung. Bei einem Hausverbot in einer Diskothek aufgrund der ethnischen Herkunft liegt die Beseitigung darin, das Hausverbot aufzuheben und in der Zusicherung, zukünftig ein weiteres Hausverbot aufgrund des Merkmals zu unterlassen.

Schadensersatz und Entschädigung

Benachteiligte haben, wie im Bereich Beschäftigung und Beruf, Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung. Der_ die Benachteiligende muss bei einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung den Vermögensschaden ersetzen und/oder eine angemessene Entschädigung zahlen. Der_ die Betroffene muss Indizien darlegen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Der_ die Benachteiligende hat im Gegenzug zu beweisen, dass er_ sie die Diskriminierung nicht zu vertreten hat bzw. dass es einen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung gibt.

Wenn sich zum Beispiel ein Taxiunternehmer weigert, eine Fahrgästin wegen ihrer Religion zu befördern und hierdurch der Benachteiligten ein Geschäft entgeht, weil sie einen entsprechenden Termin deshalb nicht einhalten kann, so ist zum einen der Vermögensschaden wegen des verpassten Termins zu ersetzen und zum anderen kann sie Entschädigung („Schmerzensgeld“) wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts verlangen.

Ausnahmen

Eine unterschiedliche Behandlung ist im Einzelfall zulässig, wenn beispielsweise gesetzliche Pflichten dies vorsehen. So ist Minderjährigen aufgrund des Jugendschutzes der Zutritt in Diskotheken untersagt. Außerdem sind Differenzierungen nach bestimmten Merkmalen zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Bei Ermäßigungen in Freizeiteinrichtungen für Schüler_innen, Student_innen, Erwerbslose und Senior_innen ist der sachliche Grund aufgrund geringem oder keinem verfügbarem Einkommen gegeben. Vertragsspezifische Bedingungen bzw. Ungleichbehandlungen sind ebenfalls nicht vom AGG erfasst. So kann ein Taxifahrer einem Fahrgast mit extrem verschmutzter Kleidung die Mitnahme verbieten.

7. WIE GEHE ICH MIT DISKRIMINIERUNG UM UND AN WEN KANN ICH MICH WENDEN?

Oftmals sind sich Benachteiligte nicht sicher, ob eine Diskriminierung vorliegt bzw. wie damit umzugehen ist. Im Bereich Beschäftigung und Beruf liegt dies mitunter an den Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz. Daher empfiehlt es sich grundsätzlich, eine unabhängige Beratungsstelle aufzusuchen. Denn jede (Lebens-) Situation, die mit Benachteiligungen einhergeht, ist als Einzelfall zu betrachten und erfordert einen individuellen Lösungsweg, da die Umstände und auch die Folgen unterschiedlich sind. Daher räumt das AGG Antidiskriminierungsverbänden das Recht ein, zu beraten und gegebenenfalls in gerichtlichen Verfahren als Beistand aufzutreten. Dies ist insbesondere bei Klagevorhaben wegen der Fristwahrung ratsam. Neben den lokalen Antidiskriminierungsverbänden gibt es auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sozialpartner wie Gewerkschaften, Betriebsräte und andere Interessensvertreter_innen werden ebenfalls ausdrücklich im AGG als mögliche Unterstützung dafür genannt, Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen.

8. KRITIK AM AGG

Vor der Verabschiedung des AGG ist lange über Chancen und Gefahren eines solchen Gesetzes gestritten worden – insbesondere Interessenverbände der Wirtschaft haben das Gesetzesvorhaben immer wieder in Frage gestellt. Vor diesem Hintergrund ist es begrüßenswert, dass es überhaupt so etwas wie das AGG gibt. Dennoch weist das AGG auch erhebliche Mängel auf, darauf haben unabhängige Antidiskriminierungsstellen immer wieder aufmerksam gemacht:

- **Lücken im Diskriminierungsschutz:** Der Diskriminierungsschutz ist nicht durchgehend, insbesondere im Bereich der Alltagsgeschäfte gibt es zahlreiche Ausnahmen: So kann etwa ein Vermieter einen Interessenten mit schwarzer Hautfarbe ablehnen, wenn er im gleichen Haus oder auf dem selben Grundstück lebt. Noch problematischer ist, dass sich das AGG nicht oder nur in Ausnahmefällen auf staatliche Bereiche wie das Bildungssystem, das Sozialrecht oder die Polizei bezieht. Das schwierige Problem institutioneller Diskriminierung wird also im AGG nicht angemessen berücksichtigt.

- **Fehlende Möglichkeiten zur Verbandsklage:** Bislang können nur Betroffene von Diskriminierung Klage erheben. Es wird deshalb ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände gefordert – so wie das unter anderem im Bereich des Umweltschutzes existiert.

- **Zu kurze Fristsetzungen:** Erlittene Schadensersatzansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten vor Gericht geltend gemacht werden. Diese Fristsetzung ist zu knapp, vor allem wenn zunächst einmal eine außergerichtliche Lösung angestrebt werden soll.

- **Fehlende Infrastruktur:** Bislang sind keine Gelder für die Errichtung einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur zur Verfügung gestellt worden. Für Betroffene von Diskriminierung ist es deshalb oftmals schwierig, ihre Rechte überhaupt in Anspruch zu nehmen. •

■ **SEWITA MEBRAHTU** ist Juristin. Sie ist Mitarbeiterin von ADA und zudem in der Arbeit mit minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen tätig

„In unserer Firma gibt es keine Diskriminierung“

Gespräche mit Bremer Firmen über das Pro und Contra Innerbetrieblicher Beschwerdestellen.

■ Von IKRAM RIMI

Vorbemerkung

Seit 2006 stellt die Einrichtung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen eine gesetzliche Vorgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar. Dennoch sind bislang nur die wenigsten Arbeitgeber in Deutschland dieser Verpflichtung nachgekommen. Vor diesem Hintergrund haben wir zwischen Juni und Oktober 2015 zahlreiche Gespräche mit Bremer Firmen geführt, darunter auch einer Einrichtung des Öffentlichen Dienstes.

Ziel war es, mehr darüber zu erfahren, was Bremer Firmen über Innerbetriebliche Beschwerdestellen wissen und vor allem, welche Gründe aus ihrer Sicht gegen die Einrichtung solcher Beschwerdeverfahren sprechen. Die Gespräche wurden maßgeblich von Ikram Rimi geführt, ihre reportagenhaften Notizen fassen die wichtigsten Ergebnisse zusammen. In diesem Zusammenhang sei auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sämtliche Aussagen in stark anonymisierter Form wiedergegeben sind. Zudem möchten wir uns an dieser Stelle ganz herzlich bei all jenen Firmen bedanken, die sich zu Gesprächen mit uns bereit erklärt haben.

Bei jedem der Gespräche wurde ich äußerst freundlich begrüßt, in aller Regel von gut vorbereiteten Gesprächspartner_innen. So auch in einem großen Bremer Unternehmen mit 500 Beschäftigten, wo ich in einem ausladenden Besprechungsraum in der obersten Etage von drei Vertreter_innen der Personalabteilung in Empfang genommen wurde. Entsprechend widersprüchlich fühlte es sich an, unter derart gastfreundlichen Voraussetzungen einen eher lästig anmutenden Themenkomplex wie Diskriminierung und Belästigung zur Sprache zu bringen und somit die heitere Stimmung aufzubrechen.

Nach einem kurzen Geplänkel über die schöne Aussicht landeten wir dennoch relativ schnell bei der Frage, wie denn in dem Unternehmen mit Beschwerden üblicherweise verfahren würde. Sehr ausführlich wurden mir sämtliche Mechanismen zur „Konfliktbewältigung“ aufgelistet, wobei diese irrtümlicherweise als „Beschwerdestellen“ gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bezeichnet wurden. Die Rede war von Beauftragten für Familie, Frauen und Auszubildende sowie anderen Stellen, beispielsweise einer Schlichtungsstelle. Dieses Missverständnis konnte indessen durch Erläuterung der einschlägigen Gesetzesparagrafen des AGG vergleichsweise unkompliziert aufgelöst werden.

Doch dann die Wende: Ich hatte die Worte „Diskriminierung und dessen Merkmale“ gerade ausgesprochen, schon sah ich mich energisch schüttelnden Köpfen gegenüber. Nicht nur anhand der Mimik war klar, dass Diskriminierung in den Augen meiner Gesprächspartner_innen keine Rolle im Betrieb spielen würde. Entsprechend ließen sich die verschränkten Arme gleichsam nur zum Abwinken lösen: „In unserer Firma gibt es keine Fälle von Diskriminierung. Das gab es hier noch nie.“ Dafür spreche auch die niedrige Fluktuation des Personals. Denn die Mitarbeiter_innen seien zufrieden, versicherte man mir. Es gäbe aber durchaus Fälle, bei denen Mitarbeiter_innen von einzelnen Kund_innen diskriminiert würden. Ich wurde gefragt, wer denn in einem solchen Fall zuständig sei. Ich antwortete, dass auch bei Diskriminierung durch Kund_innen oder Geschäftspartner_innen Innerbetriebliche Beschwerdestellen aktiv werden

müssten, zudem versuchte ich, durch weitere plastische Beispiele für die grundsätzliche Problematik zu sensibilisieren.

Gleichwohl stand für dieses Unternehmen ohne wenn und aber fest, dass der Aufwand zur Einrichtung einer solchen Beschwerdestelle angesichts der (angeblich) fehlenden Relevanz nicht wirklich lohne. Der Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle solle daher lediglich formal nachkommen werden, so das unumwunden eingestandene Fazit der Personalverantwortlichen.

„Es gibt durchaus Fälle in meiner betrieblichen Vergangenheit, an denen hätte ich mir eine solche Stelle gewünscht.“

42

Insgesamt wurde in meinen Gesprächen mit Bremer Unternehmen klar, dass die Haltung zum Thema Diskriminierung bzw. zur Einrichtung entsprechender Beschwerdestellen je nach Unternehmen erheblich variiert – dies war auch im Rahmen der jeweiligen Gesprächsführung deutlich zu spüren. In aller Regel wurde die Existenz von Diskriminierung zunächst grundsätzlich in Frage gestellt.

Im Laufe des Gespräches gab es allerdings nicht selten einen mehr oder weniger grundlegenden Perspektivenwechsel. So auch in einem weiteren Gespräch mit Mitarbeiter_innen eines großen international operierenden Unternehmens – darunter zwei Vertreter_innen des Betriebsrats. Bereits im Vorfeld hatte man mir mitgeteilt, dass die Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG nicht bekannt sei, man wolle aber prüfen, ob es im Betriebsrat bereits diesbezügliche Bemühungen gäbe. Auch hier wurde ich in einem imposant anmutenden Besprechungsraum begrüßt.

Nach einer kleinen Vorstellungsrunde wurde mir zunächst berichtet, was sich mittlerweile ergeben hätte – nämlich, dass es keine Innerbetriebliche Beschwerdestelle gäbe und die Verpflichtung zur Einrichtung einer solchen auch im Betriebsrat nicht bekannt sei. Allerdings gäbe es eine Hotline, die anonym von allen Personen genutzt werden könnte, die sich in irgendeiner Form benachteiligt fühlen würden.

Allerdings hieß es im gleichen Atemzug auch: „Das macht keiner, weil wir nicht glauben, dass man diesem System richtig trauen kann“. Weiterhin gäbe es eine „Compliance-Stelle“. Das würde einer Beschwerdestelle am nächsten kommen, so die Mutmaßung.

An dieser Stelle erklärte ich daher genauer, was das AGG in den §§ 12 und 13 verlangt und für welche Personengruppen und unter welchen Voraussetzungen eine Beschwerdestelle relevant sein könne. Als Reaktion wurde in Zweifel gezogen, dass es überhaupt Mitarbeiter_innen im Betrieb gäbe, die sich diskriminiert fühlten. „An uns, als Mitglieder des Betriebsrats, wurde noch nichts in dieser Richtung herangetragen.“ Es habe zwar hier und da mal Mitarbeiter_innen gegeben, die sich öfter an die Betriebsrät_innen gewandt hätten, da sie behaupteten, in irgendeiner Form ungerecht behandelt worden zu sein.

Dabei habe es sich aber allenfalls um Leute gehandelt, die sehr empfindlich gewesen seien und einen „enormen Geltungsdrang“ gehabt hätten. Das habe man nicht ernst nehmen und ihnen somit auch nicht weiterhelfen können. Ich fragte, ob dies nicht eine sehr subjektive Beurteilung sei und ob es nicht prinzipiell besser wäre, wenn es eine neutrale Beschwerdestelle gäbe, die jede Beschwerde entgegennehme, ohne vorher auszusortieren, was einem persönlich als „zu empfindlich“ vorkomme. Ein paar Beispiele wurden ausgetauscht, zudem einige Szenarien durchgespielt. Aber nicht nur das: Im weiteren Verlauf wurden immer mehr Bezugspunkte zu Diskriminierungserfahrungen hergestellt und plötzlich erinnerte man sich doch an einzelne Fälle.

Beispielsweise hieß es, dass es eine Mitarbeiterin gegeben hat, die im Laufe ihrer Tätigkeit im betreffenden Unternehmen feststellen musste, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, der eine vergleichbare Stelle inne hatte, weniger verdient hat. Diese Mitarbeiterin hätte versucht, diesem Sachverhalt mit Hilfe des Betriebsrats und anderer interner Instanzen auf den Grund zu gehen. Sie blieb mit ihren Versuchen allerdings erfolglos, weil es niemanden gegeben habe, der sich zuständig und verantwortlich gefühlt hätte.

Eine weitere Gesprächsteilnehmerin erinnerte sich an eine Situation, in der sie sich von einem Kollegen belästigt gefühlt habe, da dieser ihr gegenüber mehrmals vulgäre und sexistische Bemerkungen gemacht hätte; und ein anderer Kollege trug sich Termine mit Mitarbeiterinnen vornehmlich in einem mit pornographischen Bildern versehenen Kalender ein. „Das war schon unangenehm. Aber ich habe ihn dann selbst in die Schranken gewiesen.“ Die von der Belästigung betroffene Person sagte, dass sie der Annahme gewesen sei, dass sie die Situation alleine hätte meistern müssen.

Dadurch, dass es keine Frauenbeauftragte im Unternehmen gegeben hätte, habe sie das Gefühl gehabt, sie müsse sich als Frau selbst zur Wehr setzen. Dies sei ihr zwar gelungen, auch, weil sie eine „starke Persönlichkeit“ sei, aber eine entsprechende Stelle für solche Beschwerden hätte sie sich in einer solchen Situation durchaus gewünscht. Denn der Weg zum direkten Vorgesetzten sei aus betriebsinternen Gründen nicht immer der einfachste, zumal eine Diskriminierung oder Belästigung von diesem selbst ausgehen könne.

Besondere Verwunderung herrschte darüber, dass sich der Betriebsrat bisher noch nicht der Errichtung einer Beschwerdestelle nach AGG angenommen hat, ja dass er über die diesbezügliche Verpflichtung noch nicht einmal in-

formiert war. Entsprechend wollten sich die beiden am Gespräch beteiligten Betriebsratsmitglieder dieser Aufgabe unmittelbar im Anschluss des Gesprächs annehmen, betonten aber auch, dass sie nicht glaubten, dass ein solches Vorhaben von der Geschäftsführung unterstützt würde

„Wie können wir unseren Betriebsrat davon überzeugen?“

Ein etwas anders gelagertes Gespräch führte ich mit einem Bremer Unternehmen aus der Technologie-Branche. Durch einen persönlichen Kontakt war es mir gelungen, direkt Kontakt mit Mitgliedern des Betriebsrats aufzunehmen, woraufhin sehr schnell eine Einladung zu einem gemeinsamen Gespräch erfolgte. Angesetzt hatte ich wie üblich eine Stunde, doch in diesem Fall hat der Austausch über zwei Stunden gedauert. Dies lag nach meinem Eindruck nicht zuletzt an dem äußerst großen Interesse meiner Gesprächspartner_innen – inklusive des deutlich spürbaren Willens, das Unternehmen in dieser Hinsicht zu reformieren.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung einer Innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß AGG war zwar auch hier eine Überraschung, aber ein gemeinsamer Blick ins Gesetz konnte die letzten Zweifel schnell beseitigen. Anders als bei den vorherigen Gesprächen war zu keinem Zeitpunkt strittig, dass es Fälle von Diskriminierung im Unternehmen gäbe. Im Gegenteil: Geschildert wurden Umstände, die teilweise bereits seit geraumer Zeit für erhebliche „Unruhe“ innerhalb eines Teiles der Belegschaft sorgen und für deren Beseitigung sich derzeit mehrere Mitglieder im Betriebsrat einsetzen. Konkret geht es um Chancengleichheit für ausländische Mitarbeiter_innen hinsichtlich innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten.

Denn einige Mitarbeiter_innen fühlen sich diskriminiert, weil die perfekte Beherrschung der deutschen Sprache quasi als (unsichtbares) Aufstiegskriterium gilt. Andere wiederum sind der Meinung, dass ein Vorgesetzter nicht schlechter Deutsch sprechen sollte als seine Mitarbeiter_innen.

In dieser Frage gäbe es auch im Betriebsrat keinen Konsens, so das Fazit in unserer Runde. Die Gesprächsatmosphäre war sehr konzentriert und ich habe meine Gesprächspartner_innen als äußerst reflektiert und empathisch in Sachen Diskriminierung erlebt: "Man stelle sich mal vor, man lässt in seinem Herkunftsland alles stehen und liegen, ist eine sehr erfahrene Person auf seinem Gebiet und zieht in der Hoffnung auf eine Karriere im Ausland in ein anderes Land. Und nur aufgrund der begrenzten, aber vorhandenen Sprachkenntnisse – wobei Englisch Geschäftssprache ist – bekommt man keinen Zugang zu Führungspositionen."

Im Gespräch waren sich alle Teilnehmenden einig, dass so etwas nicht gerecht sei. Der Austausch wirkte auf mich auch deshalb so konstruktiv, da weniger das Ob als vielmehr das Wie einer Beschwerdestelle erörtert wurde. Besprochen wurden mögliche personelle Zusammensetzungen und insbesondere der Umgang mit Kritiker_innen bzw. Gegner_innen einer Innerbetrieblichen Beschwerdestelle – und das vor allem deshalb, weil intern immer wieder keine Einigkeit darüber bestünde, inwiefern es sich bei bestimmten Entscheidungen oder Situationen im Betrieb tatsächlich um Diskriminierung handeln würde. Im Nachgang des Gespräches gab es eine erneute Kontaktaufnahme, die dazu führte, dass ein abermaliges Treffen mit weiteren Mitgliedern des Betriebsrats angesetzt wurde. Es bleibt also abzuwarten, wie sich diese Initiative konkret weiterentwickeln wird.

„Eine innerbetriebliche Beschwerdestelle ist eine tolle Sache. Ich finde sie aber nicht konsequent genug.“

Im Laufe meiner Recherchen habe ich nicht nur klassische Industriebetriebe befragt, sondern auch Bildungseinrichtungen. Ein Gespräch führte mich zum Direktor einer Bremer Schule. Mir blieb das Gespräch als besonders lebhaft und kritisch in Erinnerung. Wir begannen unser Gespräch auch hier mit der Vorstellung unserer Initiative, der Gesetzesgrundlage und der Inhalte der einschlägigen Paragraphen. Bevor wir allerdings intensiver in die Debatte einstiegen, zeigte mir der äußerst engagierte Schulleiter ein Organigramm mit einer Darstellung bereits bestehender Beschwerdemechanismen im Schulbetrieb.

Aufgeführt waren Zuständigkeiten für die jeweiligen Personengruppen: Schüler_innen beschwerten sich bei dem_der Klassenlehrer_in; betrifft die Beschwerde den_die Klassenlehrer_in selbst, dann ist der_die Vertrauenslehrer_in verantwortlich; die Lehrer_innen wiederum wenden sich an die Fachbereichsleiter_innen usw. Eine Beschwerdestelle, die alle Beschwerden der Beschäftigten im Sinne des AGG entgegennimmt, gibt es aber keine. Ich beantwortete sodann diverse Fragen zur praktischen Umsetzung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen, woraus sich alsbald eine intensive Debatte über die Sinnhaftigkeit bzw. Sinnlosigkeit Innerbetrieblicher Beschwerdestellen entspinnen sollte. Ich erläuterte, dass abschließende Entscheidungen vom Arbeitgeber getroffen werden müssten – schlicht deshalb, weil nur Personen mit einer Arbeitgeberfunktion Sanktionen wie Abmahnungen oder Kündigungen verhängen könnten.

Dagegen der Schulleiter: „Angenommen, die Beschwerdestelle kommt zu dem Entschluss, dass einer meiner Mitarbeiter diskriminiert wurde und teilt mir dies mit. Kann ich dann entscheiden, dass dies keine Konsequenzen hat, ist das richtig? Weil der Kollege, von dem die Diskriminierung ausgegangen ist, beispielsweise mein Bruder im Geiste ist. Das ginge?“. Es schien, als sei mein Gegenüber regelrecht entsetzt über diese Tatsache. Er begrüße zwar eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung einer Stelle, die hilft, Diskriminierung in Betrieben sichtbar zu machen.

Das Gesetz führe aber alles ad absurdum, wenn es dem Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten die Macht überlasse, Entscheidungen der Beschwerdestelle auszubremsen bzw. ungeahndet zu lassen. Zudem äußerte er die Befürchtung, dass Arbeitgeber_innen die Beschwerdestelle so besetzen könnten, dass bei Bedarf Einfluss auf Entscheidungen der Beschwerdeverfahren genommen werden könnte: „Das ist mir zu lasch“, so sein pointiertes Fazit. Entsprechend meinte er, dass er es bevorzugen würde, wenn auch abschließende Entscheidungen über die Ahndung einer festgestellten Diskriminierung oder Belästigung von der Beschwerdestelle selbst getroffen würden. Oder aber die nächsthöhere Instanz solle sich der entsprechenden Maßnahme annehmen: „Das sollte der Bildungssenator sein, der das beschließt.“ Gewiss, alles sehr ernst zu nehmende Einwände, wie mir schien – und doch konnte ich mich nicht des Eindrucks erwehren, dass in diesem Gespräch das Kind mit dem Bade ausgeschüttet worden ist.

*„Ich bin selbst oft diskriminiert worden
und lege viel Wert auf einen
ordentlichen Umgang.“*

Vergleichsweise kurz verliefen demgegenüber meine Gespräche in Klein- und Kleinstbetrieben. Auch die Bereitschaft, überhaupt an einem solchen Gespräch teilzunehmen, war erheblich geringer. Zum einen, weil die entsprechenden Betriebe Innerbetriebliche Beschwerdestellen für nicht „implementierbar“ oder nötig erach-

teten. Zum anderen, weil nach meinem Eindruck oftmals die notwendige Sensibilisierung hinsichtlich Diskriminierung fehlte.

Ein müdes Abwinken war das höchste, was ich einigen Handwerksbetrieben entlocken konnte. In einem Gastronomiebetrieb, in dem lediglich die beiden Betreiber sowie eine Aushilfskraft arbeiten, wurde unterdessen berichtet, dass man manchmal selbst in zweifelhafte Situationen käme, die man sich als Arbeitnehmer_in wohl kaum gefallen ließe. Man sei aber als Café von der Kundschaft abhängig und diese sei halt vielfältig.

Anders als in einer größeren Firma gebe es keinen verbindlichen „Verhaltenskodex“: „Es gibt nun einmal Kunden ohne Anstand. Die machen dann Witze über meinen Akzent. Das muss ich aber aushalten. Jeder Kunde sichert unsere Existenz. Da muss man lernen, Dinge zu überhören.“ Die beiden Unternehmer führen ein „kultiges“, kleines Café in Bremen und sagen, dass sie sich Mühe geben würden, ihrer Aushilfskraft gegenüber stets korrekt aufzutreten. „Wir möchten, dass sie sich wohlfühlt.“

Das gelingt uns, glaube ich, ganz gut.“ Als selbstständige Person in einem Betrieb kann man Konflikte leichter lösen, ist die Meinung eines der beiden Betreiber: „Je mehr Mitarbeiter, desto mehr Konflikte. Mit so wenigen Mitarbeitern ist eine Beschwerdestelle nicht umsetzbar. Wer soll denn die Beschwerdestelle sein? Er und ich?“

Ein weiterer kleiner Betrieb aus dem Gesundheitswesen konnte sich ebenfalls nicht vorstellen, eine Beschwerdestelle nach AGG zu errichten. Alle Konflikte würden durch gemeinsame Gespräche gelöst werden, so die Inhaberin. Auch Konflikte, die auf Diskriminierung oder Belästigung basierten, sollten lieber persönlich angesprochen werden als mit bürokratischen Mechanismen: „Ich bin selbst oft diskriminiert worden und lege viel Wert auf einen ordentlichen Umgang.“

Meine Mitarbeiter können sich immer vertrauensvoll an mich wenden.“ Die Inhaberin gab an, dass sie sich auch nicht vorstellen könnte, eine extern angesiedelte Beschwerdestelle für den eigenen Betrieb zu nutzen. „Bei mir gibt es so was wie Diskriminierung nicht, aber wenn, dann möchte ich das selbst lösen.“ Ihrer

Meinung nach sei eine Kultur der direkten Kommunikation in einer kleinen Praxis wie der ihren ungleich sinnvoller.

Ähnliche Aussagen machte auch ein anderer Kleinstbetrieb im privaten Bildungssektor. Dadurch, dass die Anzahl der Mitarbeiter_innen so niedrig sei, könne ganz anders miteinander umgegangen werden. Ein großes Unternehmen lasse solch einen „familiären Umgang“, wie es ihn in einem Kleinstbetrieb dieser Art gibt, gar nicht zu. Die Betreiberin des Betriebs sagte, dass jegliche Konflikte auf solidarische Weise gelöst werden könnten und eine Beschwerdestelle diesem Umgang entgegenstehen würde, insbesondere dann, wenn diese ausgelagert würde. „Ich möchte nicht, dass sich jemand außerhalb der Firma mit eventuellen Problemen meiner Mitarbeiter_innen auseinandersetzen muss.“

In über 30 Jahren Erfahrung als Unternehmerin habe ich viel über Mitarbeiterführung gelernt und kann es, glaube ich, auch ganz gut. Man kriegt auch bei Einstellungsgesprächen ein Gefühl dafür, wer zu einem passt. Ich weise auch immer darauf hin, dass bei uns Menschen aus verschiedensten Ländern und Kulturen arbeiten. Das hat immer gut geklappt.“

Fazit

Bei allen Unterschieden waren in den Gesprächen auch diverse Gemeinsamkeiten festzustellen. Besonders auffällig war die Ähnlichkeit der Gesprächsverläufe: Man konnte regelrecht spüren, dass allein der Begriff der "Diskriminierung" bei vielen fast schon fluchtartig das Bedürfnis hat aufkommen lassen, sich umfassend zu distanzieren sowie diesbezügliche Vorkommnisse für den eigenen Betrieb rundherum auszuschließen.

Meist verhalfen plastische Beispiele aus beruflichen Alltagsrealitäten, dem Ganzen etwas die aufgeregte Spitze zu nehmen. So hat sich meinen Gesprächspartner_innen in aller Regel das Beispiel der ledigen Frau leicht erschlossen, die nach der Uni eine Festanstellung sucht und beim Einstellungsgespräch den Job nicht bekommt, weil befürchtet wird, sie könnte schon bald aufgrund einer Schwangerschaft nicht mehr zur Verfügung stehen. Auch weitere Beispiele fungierten als eine Art „Türöffner“ für die Auseinandersetzung mit den eigenen (fehlenden) Beschwerdestrukturen im Betrieb.

Und doch mündete dies bei weitem nicht immer in die Erkenntnis ein, dass eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle gemäß AGG ein geeignetes Mittel wäre, Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. In manchen Gesprächen wurde ihre Sinnhaftigkeit sogar explizit angezweifelt. Ein von unseren Gesprächspartner_innen sehr oft angesprochener Punkt war die Frage nach der Auswirkung einer Beschwerdestelle auf bereits bestehende Mechanismen, die auch in Konfliktfällen hinzugezogen werden könnten.

Durch nähere Betrachtung der klar definierten Funktionen einer Innerbetrieblichen Beschwerdestelle konnte allerdings meist verständlich gemacht werden, dass eine Beschwerdestelle keineswegs in Konkurrenz zu bereits bestehenden Konfliktbewältigungsmechanismen stünde. Im Gegenteil: Eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle kann bestehende Mechanismen ausdrücklich einbeziehen und so die entsprechende Expertise fruchtbar machen – beispielsweise indem im Falle einer Beschwerde seitens der Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme erbeten wird.

Insgesamt hatte ich den Eindruck, dass die großen und mittelständischen Unternehmen im Bezug auf das Thema Innerbetriebliche Beschwerdestellen vergleichsweise zugänglicher waren. Zwar wurde auch dort oft in Frage gestellt, dass Diskriminierung im Betrieb überhaupt vorkomme.

Bei den Klein- und Kleinstbetrieben war aber noch stärker der Eindruck zu beobachten, wonach die Einrichtung einer Beschwerdestelle als „Schwäche“ zu werten sei. Denn mehrere Kleinunternehmer_innen merkten an, dass sehr kleine Teams in der Lage sein müssten, ihre Konflikte im „familiären Rahmen“ zu lösen. Es bleibt die erfreuliche Feststellung, dass viele der befragten Unternehmen angekündigt haben, sich dem Thema nunmehr intensiv annehmen zu wollen. •

■ **IKRAM RIMI**, Juristin (Bachelor of Law), tätig in der Antidiskriminierungsstelle ADA sowie in der Arbeit mit minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen

Wer sind ADA und das Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung?

Die im Bremer Gewerkschaftshaus angesiedelte Beratungsstelle ADA (Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) berät Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche diskriminiert oder belästigt werden. ADA bietet zudem im Bremer Westen (Gröpelingen, Walle und Findorff) Gruppen- und Einzelberatung für erwerbslose Migrant_innen an. Ebenfalls richtet sich ADA regelmäßig mit Abendveranstaltungen und Fachtagen an die Bremer Öffentlichkeit. Dabei arbeitet ADA nicht nur eng mit Gewerkschaften als strategischen Partnern zusammen, sondern auch mit Betriebs- und Personalrät_innen, Fachberatungsstellen und anderen im Bereich Antidiskriminierung tätigen Organisationen.. •

Kontakt

Arbeit und Leben Bremen,
ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
Bahnhofsplatz 22-28 (direkt beim Hbf), 28195
Bremen

Sprechzeiten

🕒 Montag bis Donnerstag: 9 bis 15 Uhr.
Während unserer Sprechzeiten können Sie Termine für Beratungsgespräche vereinbaren. Termine für Online-Chat-Beratungen werden über die Webseite vergeben.

☎ 0421 - 69 62 86 40, Fax: 0421 - 960 89 20

✉ info@ada-bremen.de

🌐 www.ada-bremen.de

Diese Broschüre haben ADA und das Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung erstellt. Zu dem Netzwerk gehören zur Zeit folgende Beratungseinrichtungen:

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
- ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung, Universität Bremen
- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, ZGF
- Der Landesbehindertenbeauftragte des Landes Bremen
- Die Integrationsbeauftragte des Landes Bremen
- Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.
- Integrationsfachdienst, IFD
- Rat und Tat Zentrum für Schwule und Lesben e.V.
- SelbstBestimmt Leben e.V.
- Seniorenvertretung in der Stadtgemeinde Bremen
- iB – Zukunft im Beruf (Bremerhaven)

www.antidiskriminierung.bremen.de

