

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

**Vorschläge für die Ausgestaltung**

**Stand: 14.06.2019**

**Erarbeitet durch:**

Vera Egenberger

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

Greifswalder Straße 4

10405 Berlin

Das vorliegende Konzept wurde mit finanzieller Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt.

# Gliederung

1. Einführung.....	5
2. Rahmenbedingungen .....	6
2.1 Kurze Einführung der europarechtlichen Anforderungen .....	6
2.2 Kurze Einführung in das AGG .....	6
2.3 Rechtliche Grundlagen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle .....	6
2.4 AGG-Kommentare zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle .....	7
2.5 Studien zum Thema .....	11
2.6 Beschwerdestellen durch das Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Landesfrauengleichstellungsgesetze, Schwerbehindertenvertretungsgesetz und an Hochschulen ...	11
2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) .....	11
2.6.2 Beschwerdestellen nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder	12
2.6.3 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte*r.....	13
2.6.4 Schwerbehindertenvertretung.....	14
2.6.5 Diversity-Beauftragte an Hochschulen.....	15
3. Sachstand zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen .....	15
3.1 Urteile zu § 13 AGG .....	16
3.1.1 Urteil vom 19.02.2008, LAG Nürnberg, Az. 6 TaBV 80/07.....	16
3.1.2 Urteil vom 21.07.2009, BAG, Az. 1 ABR 42/08 .....	17
3.1.3 Urteil vom 20.03.2008, VGH Hessen, Fachsenat für Personalvertretungssachen, 22 TL 2257/07	17
3.1.4 Urteil vom 11.02.2009, ArbG Kassel, Az. 8 Ca 424/08.....	17
3.1.5 Urteil vom 09.09.2014, ArbG Ulm, Az. 6 Ca 36/14 .....	18
3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen.....	18
3.2.1 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in der Verwaltung.....	18
3.2.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben .....	18
4. Zielsetzung des Konzeptes .....	19
5. Grundlegende Standards für die innerbetriebliche Beschwerdestelle .....	19
5.1 Informationen über die innerbetriebliche(n) Beschwerdestelle(n).....	19
5.2 Zugang zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle.....	20
5.2.1 Barrierefreiheit .....	20
5.2.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft .....	21
5.3 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen .....	21
5.4 Notwendige Kompetenzen .....	22
5.4.1 Kenntnisse des AGG .....	22

5.4.2	Beratungskompetenz .....	22
5.4.3	Mediationskompetenz.....	23
6.	Konzeptionelle Vorschläge .....	23
6.1	Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld .....	23
6.2	Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle .....	24
6.3	Befugnisse .....	25
6.3.1	Befugnisse in einem Memorandum festhalten .....	25
6.3.2	Beschwerde annehmen .....	26
6.3.3	Beschwerde analysieren .....	26
6.3.4	Beratung zu rechtlichen Optionen der Betroffenen .....	26
6.3.5	Anonymität und Vertraulichkeit.....	26
6.3.6	Akteneinsicht.....	27
6.3.7	Beteiligte des Vorfalles und Zeugen befragen .....	27
6.3.8	Lösung für den Sachverhalt vorschlagen.....	27
6.3.9	Vorschlagsrecht für Maßnahmen oder Sanktionen .....	28
6.3.10	Ausführung der Sanktion.....	28
6.3.11	Kontrolle der Umsetzung .....	28
6.4	Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle .....	28
6.4.1	Informationen zum Beschwerdeverfahren.....	29
6.4.2	Entgegennahme der Beschwerde.....	29
6.4.3	Prüfung des Sachverhaltes.....	29
6.4.4	Bewertung des Sachverhaltes.....	30
6.4.5	Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung.....	30
6.4.6	Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu beenden .....	30
6.4.7	Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien.....	30
6.4.8	Schlichtung.....	31
6.4.9	Abmahnung .....	31
6.4.10	Umsetzung/Versetzung.....	32
6.4.11	Kündigung .....	32
6.4.12	Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursacher .....	32
6.4.13	Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen.....	33
6.4.14	Dokumentation und Monitoring .....	33
6.5	Struktur.....	34
6.5.1	AGG-Beauftragte*r .....	34
6.5.2	AGG-Beschwerde-Kommission.....	35

6.5.3	Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb).....	36
6.6	Zielgruppe der Beschwerdestelle .....	36
6.6.1	Beschäftigte .....	36
6.6.2	Dritte.....	37
6.7	Zuständigkeit.....	37
6.7.1	Eine oder mehrere Stellen in Betrieb oder Verwaltung.....	37
6.7.2	Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle.....	38
6.7.3	Formen von Diskriminierung .....	38
6.7.4	Reaktives und/oder proaktives Mandat .....	38
6.7.5	Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber*innen.....	38
6.7.6	Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle.....	38
6.7.7	Maßregelungsverbot.....	39
6.7.8	Diskriminierungsmerkmale .....	39
6.7.9	Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten (Frauen, Menschen mit Behinderung, JAV) .....	39
6.7.10	Parallele Beschwerdeverfahren .....	39
7.	Wort des Dankes .....	41
	Anhang A: Literaturhinweise .....	42

# 1. Einführung

Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde Arbeitgebern (sowohl im privatwirtschaftlichen Bereich wie auch in der Verwaltung) in den §§ 12 und 13 AGG auferlegt, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten. Während in der Verwaltung dieser Verpflichtung häufig nachgekommen wurde, sind innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Unternehmen erheblich seltener zu finden.<sup>1</sup> Eine Sanktionierung für den Fall, keine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten, sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jedoch nicht vor.

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

Auch wenn die Anforderung, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten, seit Verabschiedung des AGG vorliegt, wurden hierzu äußerst bedingt Analyse und Forschung betrieben. Nur eine überschaubare Anzahl von Veröffentlichungen liegt zu diesem Thema vor und kann in Anhang A in der Literaturliste eingesehen werden.

Im Rahmen des Strategischen Planes 2018 - 2020 des BUG wird die Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen als Thema und Aufgabe des BUG aufgeführt. Im Herbst 2018 erhielt das BUG die Zusage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die Erstellung eines umfassenden Konzeptes finanziell zu unterstützen.

Im Rahmen des Vorhabens wurden im Dezember 2018 zwei Fokusgruppen in Berlin durchgeführt, zu denen Personen eingeladen wurden, die zum einen aus der juristischen Perspektive des AGGs und aus arbeitsrechtlicher Perspektive die innerbetriebliche Beschwerdestelle analysiert haben. Außerdem haben Personen teilgenommen, die in einer Verwaltungsbehörde die innerbetriebliche Beschwerdestelle leiten. Da nicht alle interessierten Personen bei den Fokusgruppen teilnehmen konnten, wurden außerdem sechs Einzelinterviews geführt, wobei bedauerlicherweise nur zwei Einzelinterviews mit Vertreter\*innen aus privaten Unternehmen geführt werden konnten.

Im Rahmen dieser Gespräche wurden Aspekte bezüglich der Aufgaben, der Befugnisse, der Struktur und der Zielgruppen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle diskutiert. Durch die Streuung von Erfahrungen aus kleinen und großen Verwaltungen und aus sehr unterschiedlich strukturierten innerbetrieblichen Beschwerdestellen wurden vielfältige und äußerst hilfreiche Perspektiven in die Diskussion eingebracht. Den in Kapitel 7 aufgeführten Personen sei für ihren Beitrag an dieser Stelle ganz herzlich gedankt.

---

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

## **2. Rahmenbedingungen**

### **2.1 Kurze Einführung der europarechtlichen Anforderungen**

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

### **2.2 Kurze Einführung in das AGG**

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

### **2.3 Rechtliche Grundlagen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle**

Abschnitt 2 des AGG, der das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung regelt, definiert die Begriffe des Beschäftigten und des Arbeitgebers. § 7 AGG bestimmt das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung. Weiterhin gibt es vor, dass Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam sind. § 8 AGG wiederum definiert die Ausnahmeregelung unter welcher eine Ungleichbehandlung vorgenommen werden darf, nämlich wenn ein Merkmal für die Ausübung der Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. § 9 AGG gibt eine besondere Ausnahmeregelung für konfessionelle Verbände vor, die kürzlich durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf ihre Richtlinienkonformität geprüft und bewertet wurde. Vorbehaltlich einer möglichen Prüfung durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), ist der Tenor des EuGH und BAG, dass dieser § 9 AGG enger gefasst werden muss. § 10 AGG normiert eine Ausnahmeregelung wegen des Alters, und § 11 AGG gibt vor, dass Ausschreibungen diskriminierungsfrei zu erfolgen haben.

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

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

#### **§ 13 Beschwerderecht**

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

Weiteres regelt das AGG bezüglich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht. Dies bedeutet, dass innerbetriebliche Beschwerdestellen zwar durch das AGG eingefordert werden, eine Begrenzung auf Betriebe oder Verwaltungen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten nicht normiert ist. Eine Sanktionierung bei Unterlassung ist nicht vorgesehen. Strukturelle bzw. Rahmenbedingungen für ein Mandat, die Ausstattung und Vorgehensweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gibt das Gesetz nicht vor, legt die Verantwortung für das Einrichten der Stelle jedoch unstrittig in die Hand der Arbeitgeber.

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

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

## **2.4 AGG-Kommentare zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle**

Eine Vielzahl von Rechtskommentaren bieten Interpretationen von § 13 AGG an. Diese geben eine Orientierung, sind jedoch nicht immer einhellig in der Einschätzung und Interpretation

des Gesetzes. Um einen Eindruck von der Spannbreite dieser Interpretation des § 13 AGG zu erhalten, werden im Folgenden einige Einschätzungen aus AGG-Kommentaren angeboten.

Der Beschäftigtenbegriff umfasst nach § 6 (1) AGG Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende, Personen in beschäftigungsähnlichen Verhältnissen, Bewerber\*innen sowie ehemalige Angestellte<sup>2</sup>.

Als Arbeitgeber\*innen nach § 6 Abs. 2 AGG gelten natürliche und juristische Personen, die Personen im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG beschäftigen. Auch Dritten können Beschäftigte überlassen werden. Sie unterfallen gleichermaßen dem Arbeitgeber\*innenbegriff des Gesetzes.

Umstritten ist in Kommentaren jedoch, inwieweit dritte Personen, die als Verursacher von Diskriminierung gegenüber Angestellten auftreten, mit in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fallen, denn das AGG definiert diesen Begriff nicht. Dritte können nach der Literatur auch Geschäftspartner\*innen und Kund\*innen sein.<sup>3</sup>

Die Kommentare sind einhellig der Meinung, dass die Voraussetzung für die Erhebung einer Beschwerde das subjektive Gefühl eines\*r Arbeitnehmer\*in ist, durch den\*die Arbeitgeber\*in, eine\*n Vorgesetzte\*n, ein\*e andere\*r Arbeitnehmer\*in oder durch Dritte diskriminiert worden zu sein. Es kommt somit zunächst auf das subjektive Empfinden einer Benachteiligung an.<sup>4</sup> Dabei ist es unerheblich, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorlag, die Situation muss lediglich von dem\*der Betroffenen als solche wahrgenommen werden.<sup>5</sup> Inwieweit die Beschwerde begründet ist, wird erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens geprüft.<sup>6</sup> Durch die Anknüpfung an die subjektive Sicht der\*s Arbeitnehmenden beschränkt sich das Recht auf Individualbeschwerden durch den\*die Betroffene\*n.<sup>7</sup> Nach Einschätzung von Adomeit/Mohr, ist es nicht möglich sich mit einer beobachteten Diskriminierung eines Dritten oder Beschwerden über die allgemeinen Zustände im Betrieb an die Stelle zu wenden.<sup>8</sup> Darüber hinaus spielt es nach Einschätzung von Bauer/Krieger/Günther keine Rolle, ob der Beschwerdeführer tatsächlich Träger des Merkmals ist, aufgrund dessen er diskriminiert wurde, oder ob diese Eigenschaft nur unterstellt wird.<sup>9</sup> Weiterhin muss die betroffene Person laut dem AGG-Kommentar Däubler/Bertzbach im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis diskriminiert worden sein, um das Beschwerderecht ausüben zu können.<sup>10</sup> Diese Formulierung ist tendenziell weit zu verstehen. So wäre beispielsweise „die Zurückweisung eines Auslieferungsfahrers durch Kunden aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, ebenso (wie) die sexuelle Belästigung durch Arbeitnehmer

---

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

<sup>3</sup> Siehe: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, NOMOS, 2016, S. 107ff.

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

<sup>5</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 4.

<sup>6</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 7.

<sup>7</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

<sup>8</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 10.

<sup>9</sup> *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach § 13 Rn. 15.

<sup>10</sup> *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 11.



eines dritten Betriebs in einem Einkaufszentrum oder die Nichteinladung zu einer für alle anderen Beschäftigten offenen Feier“<sup>11</sup> meldefähig.

§ 13 AGG sieht vor, dass sich ein\*e Arbeitnehmer\*in an die zuständige Stelle wenden muss, konkretisiert diesen Begriff allerdings nicht weiter. Als zuständige Stelle kommt beispielsweise auch die Personalabteilung in Betracht.<sup>12</sup>

Bei der Ausgestaltung der Stelle lässt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber viel Spielraum. Er kann bereits bestehende Personalvertretungen, wie die Gleichstellungsbeauftragte, als zuständige Stelle festlegen und muss nicht zwangsläufig ein neues Organ schaffen. Die bestehenden Strukturen müssen lediglich geeignet sein.<sup>13</sup> Ob auch externe Stellen möglich sind, ist in der Kommentarliteratur umstritten. So wird im AGG-Kommentar von Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching<sup>14</sup> argumentiert, dass eine externe Ansiedlung, außerhalb des Betriebes, nicht möglich ist, da gewährleistet werden muss, dass das Verfahren „ortsnah und effektiv“ verwirklicht wird.

Der Betriebsrat hat nach Meinel/Heyn/Herms weder ein Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Beschwerdestelle noch bei der personellen Besetzung.<sup>15</sup> Lediglich an der Ausgestaltung des Verfahrens wirkt der Betriebsrat mit. Eine Möglichkeit der Mitwirkung ist die Betriebsvereinbarung.<sup>16</sup> Eine Betriebsvereinbarung ist ein für beide Seiten bindender Vertrag zwischen Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Diese Vereinbarung kann das Beschwerderecht nach § 13 AGG nicht inhaltlich einschränken oder ausschließen, aber gewisse Abläufe und Vorgaben für das Verfahren bestimmen.

Im Verfahren muss die Beschwerdestelle die Beschwerde zunächst inhaltlich auf ihre Begründetheit prüfen. Dabei ist nach dem AGG-Kommentar Däubler/Bertzbach eine „zügige und gewissenhafte Aufklärung des Sachverhalts mit allen dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden zumutbaren Mitteln“<sup>17</sup> geboten. Zur Aufklärung können – so Meinel/Heyn/Herms – Personen angehört und Unterlagen eingesehen werden.<sup>18</sup>

Wenn die Beschwerdestelle nach der Prüfung die Beschwerde für unbegründet hält, muss sie dieses Ergebnis dem\*der Beschwerdeführer\*in unter Angabe von Gründen mitteilen.<sup>19</sup> Stellt die Beschwerdestelle jedoch eine Diskriminierung fest, ist der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet, Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Der Beschluss der Beschwerdestelle ist für den Arbeitgeber bindend, allerdings hat er einen gewissen Ermessensspielraum bei der Auswahl der Maßnahmen.<sup>20</sup> Unter anderem sind Umsetzung,

---

<sup>11</sup> *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 11.

<sup>12</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 18.

<sup>13</sup> Siehe: Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 AGG Rn. 9.

<sup>14</sup> Siehe: Roloff, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 51. Edition 2019, AGG § 13 Rn. 1.

<sup>15</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn 16a, 17.

<sup>16</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 55.

<sup>17</sup> *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 30.

<sup>18</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 18.

<sup>19</sup> Siehe: *Lindemann*, in: Kommentar zum AGG, Hey/Forst, § 13 Rn. 9.

<sup>20</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 35; andere Ansicht Meinel/Heyn/Herms, § 13, Rn. 16.

Versetzung, Abmahnung oder Kündigung des Beschwerdegegners Mittel des Arbeitgebers.<sup>21</sup> Ziel ist es, „Benachteiligungen zu unterbinden und das Betriebsklima wiederherzustellen“. <sup>22</sup> Kosten, die dem\*der Arbeitgeber\*in entstehen, z. B. aufgrund von Ausfällen durch Anhörungen von Arbeitnehmer\*innen während der Arbeitszeit, fallen auf den Arbeitgeber zurück.<sup>23</sup>

Das AGG stellt keine Form- oder Fristvorgaben. Der\*die betroffene Arbeitnehmer\*in<sup>24</sup> kann die Beschwerde sowohl höchstpersönlich erheben, ein Mitglied einer Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung hinzuziehen oder, nach dem AGG-Kommentar Däubler/Bertzbach, sich durch diesen oder einen Anwalt vertreten lassen.<sup>25</sup> Es ist ebenfalls möglich, sich anonym zu beschweren.<sup>26</sup> Die Beschwerde kann auch formlos, zum Beispiel mündlich erhoben werden.<sup>27</sup> Eine Frist ist nicht vorgesehen, allerdings ist zu beachten, dass ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG wegen Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden muss. Die Einreichung einer Beschwerde hemmt diese Frist nicht, daher muss der\*die Betroffene gegebenenfalls den Anspruch parallel zur Beschwerde geltend machen.<sup>28</sup>

Der\*die Beschwerdeführer\*in darf durch die Ausübung des Beschwerderechts keine Nachteile erfahren. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Zeugen, die im Beschwerdeverfahren zugunsten der\*des betroffenen Arbeitnehmers\*in ausgesagt haben.<sup>29</sup> Das Maßregelungsverbot bleibt auch dann bestehen, wenn die Stelle die Beschwerde für unbegründet hält, da der\*die Arbeitnehmer\*in nicht für die Inanspruchnahme seiner \*ihrer Rechte bestraft werden soll.<sup>30</sup>

Das Beschwerderecht nach § 13 AGG unterscheidet sich inhaltlich von bereits bestehenden Beschwerdeverfahren, beispielsweise nach dem Betriebsverfassungsgesetz, und steht daher daneben. So können sich nach Däubler/Bertzbach an den Betriebsrat nur Arbeitnehmer\*innen wenden, während das Beschwerderecht nach § 13 AGG auch Nicht-Arbeitnehmer\*innen zusteht.<sup>31</sup> Der Ablauf des Verfahrens kann jedoch, so erläutert Däubler, ebenso wie für das betriebsverfassungsrechtliche Beschwerderecht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.<sup>32</sup>

Das Individualklagerecht steht dem\*der betroffenen Arbeitnehmer\*in ebenfalls unabhängig von der innerbetrieblichen Beschwerde zu.<sup>33</sup>

---

<sup>21</sup> Siehe: Beck-online Großkommentar, Benecke, § 13 Rn. 19.

<sup>22</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Meinel/Heyn/Herms, § 13 Rn. 26.

<sup>23</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 18.

<sup>24</sup> Wie in § 6 AGG ausgeführt.

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

<sup>26</sup> Siehe: *Legerlotz*, in: Bürgerliches Gesetzbuch: Allgemeiner Teil – EGBGB, Heidel/Hüßtege/Mansel/Noack § 13 AGG Rn. 8.

<sup>27</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG, Bauer/Krieger/Günther, § 13 Rn. 8.

<sup>28</sup> Siehe: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 42.

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

<sup>30</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 39.

<sup>31</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 45.

<sup>32</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 50.

<sup>33</sup> Siehe: *Buschmann*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Däubler/Bertzbach, § 13 Rn. 56.

## 2.5 Studien zum Thema

Wie kurz angedeutet wurden bislang nur zwei nennenswerte Studien speziell zum Thema der innerbetrieblichen Beschwerdestellen veröffentlicht.

Dies ist einmal die durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“ von Doris Liebscher und Anne Kobes aus dem Jahr 2013.<sup>34</sup>

2015 erstellte die Antidiskriminierungsstelle „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) bei Arbeit und Leben Bremen die Broschüre „Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegnetreten! Handreichung zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle“.<sup>35</sup>

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

Außerdem wurde in der Studie „Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“<sup>36</sup> durch das Büro für Recht und Wissenschaft aus Oktober 2016 in Kapitel 4.1 „Rechtsschutz“ auch § 13 AGG beleuchtet.

## 2.6 Beschwerdestellen durch das Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Landesfrauengleichstellungsgesetze, Schwerbehindertenvertretungsgesetz und an Hochschulen

Neben der Beschwerdestelle nach § 13 AGG haben Beschäftigte weitere Möglichkeiten, Beschwerden wegen erlebter Diskriminierung bei anderen betrieblichen Stellen einzulegen. Den Arbeitnehmer\*innen steht es frei zu entscheiden, an welche Stelle sie sich wenden wollen. Es besteht die Option, mehrere Beschwerdeverfahren gleichzeitig zur selben diskriminierenden Situation bei den verschiedenen Beschwerdestellen vorzulegen. Welche diese sind, wird im Folgenden vorgestellt.

### 2.6.1 Beschwerdestellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

#### a) Betriebsrat

Der Betriebsrat muss, ebenso wie der Arbeitgeber, gemäß § 75 BetrVG darüber wachen, dass Benachteiligungen eines\* Arbeitnehmer\*in aufgrund der „Rasse“, ethnischen Herkunft, Abstammung oder sonstigen Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, Geschlechts oder der sexuellen Identität unterbleiben. Auch

---

<sup>34</sup> Liebscher, Doris / Kobes, Anne: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. 2013, siehe: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Beschwerdestelle\\_und\\_Beschwerdeverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile).

<sup>35</sup> Siehe: <https://www.ada-bremen.de/beschwerdestellen/handreichungen/>

<sup>36</sup> Siehe:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15).

Diskriminierungen wegen einer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung müssen beseitigt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz geht in diesem Punkt noch über die in § 1 AGG genannten Merkmale hinaus.

Auf Grundlage von § 84 BetrVG agiert der Betriebsrat unter anderem als Beschwerdestelle. Die Beschwerde wird entgegengenommen und geprüft. Hält der Betriebsrat sie für unberechtigt, muss er diese Entscheidung gegenüber dem\*der Beschwerdeführer\*in begründen. Andernfalls tritt er in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, um Konsequenzen zu erwirken. Wird zwischen den beiden Parteien keine Einigung erzielt, muss eine Einigungsstelle eingerichtet werden, deren Entscheidung bindend ist (§ 85 BetrVG).

#### b) Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Arbeitnehmer\*innen unter 18 und Personen in einer Berufsausbildung unter 25 Jahren ist zuständig für die tatsächliche Gleichstellung dieser Arbeitnehmer\*innen mit allen anderen Beschäftigten sowie für die Integration junger ausländischer Arbeitnehmer\*innen (§ 70 BetrVG). Beschwerden der jungen Arbeitnehmer\*innen muss die JAV entgegennehmen und prüfen. Ist die Beschwerde berechtigt, müssen die Vertreter\*innen nach § 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beim Betriebsrat auf Abhilfe hinwirken.

### **2.6.2 Beschwerdestellen nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder**

#### a) Personalrat

##### i. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

§ 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG gibt der Personalvertretung die Aufgabe, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Hält sie die Beschwerde für berechtigt, muss sie mit der Dienststellenleitung zur Beseitigung des Grundes verhandeln. Der Gesetzgeber sieht den Personalrat in der Pflicht, die Arbeitnehmer\*innen vor Benachteiligungen aufgrund ihrer „Rasse“, ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität zu schützen (§ 67 BPersVG).

##### ii. Länderpersonalvertretungsgesetze

Nach den Landespersonalvertretungsgesetzen gehört es zu den Aufgaben des Personalrats Beschwerden und Anregungen der Arbeitnehmer\*innen entgegenzunehmen und, soweit diese begründet sind, auf Abhilfe hinzuwirken.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Siehe beispielsweise: § 64 des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW.

## b) Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

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

Diese nennen in den Aufgaben der JAV explizit die Annahme von Anregungen und Beschwerden von jungen Arbeitnehmer\*innen. Die JAV soll dann beim Personalrat auf Erledigung hinwirken.<sup>38</sup>

### **2.6.3 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte\*r**

#### a) Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Das BGleiG gilt für Verwaltungen und öffentliche Institutionen auf Bundesebene. Hier muss eine Gleichstellungsbeauftragte bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmer\*innen gewählt werden. Sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht stehen nur den weiblichen Beschäftigten zu.

Aufgrund von § 25 BGleiG agiert die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur in Fällen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, sondern ist auch bei Benachteiligungen aufgrund von den anderen in § 1 AGG genannten Merkmalen zuständig. Hier ist ein Doppelmandat gesetzlich vorgegeben.

#### b) Landesfrauengleichstellungsgesetze

Die Rechtsgrundlage der Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen der Länder sind Ländergesetze, sodass sich die Ausgestaltung des Amtes in gewissen Punkten zwischen den Ländern unterscheidet. Zur Veranschaulichung werden hier die Ländergleichstellungsgesetze von NRW (LGG NRW), Berlin (LGG Berlin) und Bayern (BayGlG) kurz eingeführt.

Nach § 5 LGG NRW muss in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bestimmt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte muss weiblich sein und die nötige fachliche Kompetenz besitzen. Darin ist auch die Beratung und Unterstützung einzelner Arbeitnehmer\*innen in Angelegenheiten der Gleichstellung enthalten. Hierfür dürfen Sprechstunden auch während der Arbeitszeiten eingeführt werden, § 18 Abs. 5 LGG NRW.

In Berlin muss es nach § 16 LGG Berlin in jeder Dienststelle eine Frauenvertreterin geben. Diese, ebenso wie ihre Stellvertreterin, wird von allen weiblichen Arbeitnehmerinnen in freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. Die Frauenbeauftragte ist nach § 17 LGG Berlin dafür verantwortlich, Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegenzunehmen, die Betroffenen zu beraten und bei Einverständnis die Beschwerde an die Dienststelle weiterzugeben.

---

<sup>38</sup> Siehe beispielsweise § 61 BPersVG, Art. 57 BayPVG.

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

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

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

#### **2.6.4 Schwerbehindertenvertretung**

In einem Betrieb, in dem mehr als fünf schwerbehinderte Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson sowie mindestens ein\*e Stellvertreter\*in gewählt (§ 177 SGB IX). Wahlberechtigt sind nur schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 %. Gewählt werden dürfen wiederum alle im Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten. Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört nach § 178 SGB IX die Annahme und Behandlung von Beschwerden. Beschwerdeführer dürfen allerdings nur schwerbehinderte Personen sein, andere Arbeitnehmer müssen an die anderweitig zur Verfügung stehenden Stellen verwiesen werden. Wenn die Vertrauensperson die Beschwerde für unbegründet hält, muss diese Entscheidung gegenüber dem\*r betroffenen Arbeitnehmer\*in begründet werden. Ist die Beschwerde berechtigt, muss mit dem Arbeitgeber eine angemessene Maßnahme ergriffen werden, um den diskriminierenden Umstand im Betrieb zu beseitigen. Zwar ist der Arbeitgeber zur Zusammenarbeit verpflichtet, eine detaillierte Klärung, wie diese vorgenommen werden muss, ist in § 182 Abs. 1 SGB IX jedoch nicht konkretisiert. Im Gegensatz zum Verfahren beim Betriebs- oder Personalrat muss der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung nicht eigeninitiativ alle nötigen Akten vorlegen.

Alle Betriebe und Verwaltungen sind gesetzlich dazu verpflichtet, eine Schwerbehindertenvertretung einzurichten, wenn im Betrieb oder in der Dienststelle mindestens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Diese wird von den schwerbehinderten Beschäftigten gewählt. Zentrale Aufgabe ist es die Belange und Interessen der Schwerbehinderten zu vertreten. In Fällen von Diskriminierung, wie beispielsweise der Vorenthaltung einer angemessenen Vorkehrung, kann der\*die Schwerbehindertenbeauftragte angerufen werden. Die Bearbeitung von Beschwerden ist jedoch nicht ihre originäre Aufgabe. Diskriminierungen aufgrund anderer Diskriminierungskategorien können von dem\*der

Schwerbehindertenbeauftragten nicht übernommen werden. In Fällen von chronischen Krankheiten, die ggf. im Betrieb zu Problemlagen führen, können diese nur von der Schwerbehindertenvertretung bearbeitet werden, wenn ein Grad der Behinderung von 50 % anerkannt ist.

### **2.6.5 Diversity-Beauftragte an Hochschulen**

Die Hochschulen sind indirekt durch gesetzliche Vorgaben über Gleichstellung und Integration (durch AGG, Art.3 GG, SGB IX Teilhabe, Landeshochschulgesetze) zu Vielfalt angehalten, eine direkte Vorschrift gibt es jedoch nicht. Einige Landeshochschulgesetze verpflichten jedoch die Universitäten direkt oder indirekt zum Einsatz für Vielfalt, was zwar eine angrenzende Komponente der Diskriminierungsfreiheit darstellt jedoch andere Schwerpunkte verfolgt. So gibt beispielsweise das Landeshochschulgesetz NRW (HG NRW) in § 3 Abs. 4 vor, dass die Hochschulen angemessen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen müssen. Das Landeshochschulgesetz Hamburg (HG HH) führt in § 3 Abs. 4 aus, dass die Hochschulen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium, beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicherstellen sollen. Sie sollen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hinwirken. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management). Das Hochschulgesetz Thüringen (HG TH) sieht in § 7 eine\*n Diversitätsbeauftragte\*n vor, die\*der vom Präsidenten alle drei Jahre bestellt wird, die\*der Teilnahmerecht an Senatssitzungen, Hochschulrat, Hochschulversammlung etc. hat. Er\*sie setzt sich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten bei Planung und Organisation für die Mitglieder der Hochschule ein, berät sie und verfolgt die Beseitigung bestehender Nachteile und Interessen (§ 7 HG TH).

Es ist festzustellen, dass Universitäten zunehmend Diversity-Konzepte entwickeln, wie dies beispielsweise bei der RWTH in Aachen der Fall ist<sup>39</sup>, jedoch nur bedingt Beschwerdeverfahren vorsehen. Das Hessische Kultusministerium hat 2018 beispielsweise einen Mustererlass für Beschwerderichtlinie erstellt, den die hessischen Hochschulen bis umsetzen sollen. Diese decken jedoch nur bedingt den Beschwerdemechanismus der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ab.

## **3. Sachstand zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen**

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

---

<sup>39</sup> Siehe auch Seite 24, Fußnote 45.

vorliegt, inwieweit die in § 13 AGG vorgegebenen innerbetrieblichen Beschwerdestellen realisiert werden.

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

Aus den für die Erstellung dieses Konzeptes durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews wurde sehr deutlich, dass die bestehenden innerbetrieblichen Beschwerdestellen der beteiligten Verwaltungen eine vielfältige Ausprägung in ihrer Struktur, ihrem Mandat und ihrem Aufgabenfeld aufweisen. Hinzu kommt, dass sich die Größe der jeweiligen Dienststellen auf den Aufbau und die Größe bzw. die Nutzung der innerbetrieblichen Beschwerdeinstelle auswirkt.

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

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

### **3.1 Urteile zu § 13 AGG**

Eine Abfrage bei Juris Mitte Februar 2019 weist 38 Urteile auf, die direkt oder indirekt mit § 13 AGG in Bezug stehen. Dies sind Klagen seit Inkrafttreten des AGG 2006 und beziehen sich weitestgehend auf die gerichtliche Klärung, inwieweit der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte beim Aufbau und der Umsetzung der innerbetrieblichen Beschwerdeinstelle geltend machen kann.

Im Folgenden werden exemplarisch einige Urteile kurz besprochen, um die Einschätzung der Gerichte zu illustrieren.

#### **3.1.1 Urteil vom 19.02.2008, LAG Nürnberg, Az. 6 TaBV 80/07**

Der Arbeitgeber erfüllt mit der Errichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdeinstelle seine gesetzlichen Verpflichtungen nach § 13 AGG. Er ist sowohl für die Erreichbarkeit der Beschwerdeinstelle als auch für die Behandlung der Beschwerde gesetzlich verantwortlich und trägt ein entsprechendes Schadensersatzrisiko. Errichtung und Besetzung der Beschwerdeinstelle liegen somit in der Organisationshoheit des Arbeitgebers. Der Betriebsrat, der sich Diskriminierungsbeschwerden von Arbeitnehmer\*innen zu Eigen machen kann, steht dem\*der Arbeitgeber\*in ebenso wie dem\*der Arbeitnehmer\*in im Rahmen des



Beschwerdeverfahrens gegenüber. Dies schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Errichtung und Besetzung der Beschwerdestelle offensichtlich aus. Stellt der Arbeitgeber keine Regeln für das Beschwerdeverfahren auf, hat der Betriebsrat kein Initiativrecht, über das er die Aufstellung solcher Regeln verlangen könnte.<sup>40</sup>

### **3.1.2 Urteil vom 21.07.2009, BAG, Az. 1 ABR 42/08**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Recht auf Mitbestimmung in der Einführung und Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren im Betrieb. Dagegen hat er kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo der Arbeitgeber die Beschwerdestelle errichtet und wie diese personell besetzt wird. Hierbei handelt es sich um mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidungen des Arbeitgebers. Errichtet dieser eine überbetriebliche Beschwerdestelle, steht das Mitbestimmungsrecht beim Beschwerdeverfahren nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu.<sup>41</sup>

### **3.1.3 Urteil vom 20.03.2008, VGH Hessen, Fachsenat für Personalvertretungssachen, 22 TL 2257/07**

Die Bestimmung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 74 (1) Nr. 7 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) bzw. dem Mitwirkungstatbestand des § 63 Abs. 1 HPVG. Eine verhaltenssteuernde Wirkung geht von der Bestimmung und Benennung des Personal- und Organisationsamtes als Beschwerdestelle nicht aus. Den Bediensteten wird keine Verpflichtung gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber auferlegt. Eine verhaltenssteuernde Wirkung kann auch nicht in einer kanalisierenden Wirkung der Bestimmung der Beschwerdestelle gesehen werden. Beschäftigte sind nicht gezwungen, eine Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei der ihnen als Beschwerdestelle benannten Stelle zu erheben. Sich benachteiligt fühlende Beschäftigte können sich auch bei anderen Stellen der Stadtverwaltung beschweren und Diskriminierungen geltend machen.<sup>42</sup>

### **3.1.4 Urteil vom 11.02.2009, ArbG Kassel, Az. 8 Ca 424/08**

Das Einreichen einer Beschwerde nach § 13 AGG stellt keinen Kündigungsgrund dar. Es kann der Klägerin nicht vorgeworfen werden, dass sie ihr Recht gemäß § 13 AGG ausübt und eine Beschwerde verfasst. Würden Beschwerden, wenn sich diese vom Inhalt her als falsch erwiesen, immer für den Beschwerdeführer die Gefahr einer fristlosen Kündigung seinerseits auslösen, so würde das gesamte auch vom AGG vorgesehene Beschwerdeverfahren ad absurdum geführt.

Zwar kann die vorsätzliche Herabwürdigung und Diffamierung eines Vorgesetzten durch einen Arbeitnehmer grundsätzlich einen geeigneten wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen, im vorliegenden Fall

---

<sup>40</sup> Siehe: <https://www.arbg.bayern.de/nuernberg/entscheidungen/neue/19825/index.php>.

<sup>41</sup> Siehe: <https://www.rechtsslupe.de/arbeitsrecht/agg-beschwerdestelle-und-mitbestimmung-des-betriebsrats-311857>.

<sup>42</sup> Siehe: [https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?referenznr=R/R4372&connectdb=rechtsgrundlagen\\_detail&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&detailCounter=0&from=1&anzahl=1&&tab=langtext&suche=index.html?aktenzeichen=\\*22+TL+2257%2F07\\*](https://www.rehadat-recht.de/de/suche/index.html?referenznr=R/R4372&connectdb=rechtsgrundlagen_detail&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=REC&detailCounter=0&from=1&anzahl=1&&tab=langtext&suche=index.html?aktenzeichen=*22+TL+2257%2F07*).

kann jedoch dahinstehen, ob die Klägerin ihren Vorgesetzten tatsächlich beleidigt hatte. Denn selbst unterstellt, dies wäre nicht der Fall gewesen, kann daraus nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin damit im Wege der von ihr verfassten Beschwerde bewusst wahrheitswidrig eine Tatsachenbehauptung aufgestellt, damit den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt und damit einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gesetzt hat.

Das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch die Kündigung beendet.<sup>43</sup>

### **3.1.5 Urteil vom 09.09.2014, ArbG Ulm, Az. 6 Ca 36/14**

Ein Arbeitnehmer klagte gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz wegen Mobbing durch andere Arbeitnehmende. Der Kläger beanstandet, „die Beklagte habe § 13 AGG missachtet, da auf das Beschwerdeschreiben vom 30.10.2013 keine Stellungnahme der Beschwerdestelle erfolgt sei und es an einer nachvollziehbaren Auseinandersetzung mit den ausführlich vorgetragenen Diskriminierungen fehle“.

Das Gericht führte aus, „dass § 13 AGG keine inhaltlichen Anforderungen an einen Beschwerdebescheid stellt und daher jede Begründung ausreicht, die eine informierte Entscheidung des Betroffenen ermöglicht“<sup>44</sup>. Diese Anforderung war nach Ansicht der Kammer vorliegend noch gewahrt.

## **3.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen**

### **3.2.1 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in der Verwaltung**

Im Rahmen der Vorbereitung von Fokusgruppen im Dezember 2018 wurden circa 40 innerbetriebliche Beschwerdestellen bundesweit identifiziert, die zur Teilnahme an den Fokusgruppen eingeladen wurden. Hiervon waren nur drei Stellen in einem Betrieb angesiedelt. Diese waren zum Teil landeseigene Betriebe. Alle anderen waren in der Verwaltung, Hochschule oder zivilgesellschaftlichen Strukturen angesiedelt. Hierdurch lässt sich – ohne eine fundierte quantitative Aussage treffen zu können – darauf schließen, dass in der Verwaltung der Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle eher vorgenommen wird. Über deren Zielhaftigkeit lässt sich jedoch aufgrund der fehlenden Evaluierung keine Aussage treffen. Zu hinterfragen ist hier auch, inwieweit die Zugänglichkeit, personelle Ausstattung und Fachkompetenz ausreichend zur Verfügung steht.

### **3.2.2 Innerbetriebliche Beschwerdestellen in privatwirtschaftlichen Betrieben**

Die Recherche nach innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Betrieben gestaltete sich in der Vorbereitung der genannten Fokusgruppen durchaus schwierig. Obwohl eine überschaubare Anzahl solcher Stellen in Betrieben über eine Online-Recherche identifiziert werden konnten, war es nicht immer möglich, einen direkten Kontakt herzustellen. Nachrichten auf Anrufbeantwortern blieben unbeantwortet oder telefonische Anfragen in den Betrieben nach einem direkten Kontakt zu auf Webseiten ausgewiesenen innerbetrieblichen Beschwerdestellen wurden auch nach mehrmaligem Nachhaken nicht beantwortet.

---

<sup>43</sup> Siehe: <https://openjur.de/u/301895.html>.

<sup>44</sup> ErfK/*Schlachter*, 14. Aufl. 2014, § 13 AGG Rn. 3.

Da im Rahmen der Entwicklung des Konzeptes keine quantitative Analyse durchgeführt werden konnte, soll an dieser Stelle angeregt werden, eine solche umfassende Studie an geeigneter Stelle in Auftrag zu geben, um gesichert zu verdeutlichen, inwieweit die Umsetzung der innerbetrieblichen Beschwerdestellen in Betrieben und in der Verwaltung vorgenommen wird. Eine solche Studie würde wertvolle Informationen für Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte darüber generieren, ob das AGG hinlänglich umgesetzt ist oder ggf. nachgebessert werden müsste.

#### **4. Zielsetzung des Konzeptes**

Die folgenden Vorschläge zur Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG sind als Komponenten eines Baukastensystems zu verstehen. Je nach Ansiedlung (Betrieb oder Verwaltung), Größe der Arbeitsstätte (klein, mittel, groß, multinational strukturiert), Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrates und diskriminierungsrelevanter Betriebsvereinbarung oder ohne, sind sehr unterschiedliche Optionen der Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle möglich und nötig. Das Konzept empfiehlt keine rigiden Vorgaben für die innerbetriebliche Beschwerdestelle, sondern möchte Möglichkeiten und Anregungen aufzeigen, die je nach innerbetrieblicher Konstellation, erwogen werden sollten. Zielleitend muss hier sein, im Ergebnis Diskriminierung vorzubeugen bzw., wenn diskriminierendes Verhalten vorgekommen ist, dies zeitnah und zur Zufriedenheit der Betroffenen zu bearbeiten und zu klären.

Da § 13 AGG nur grobe Vorgaben macht, hat das Konzept auch die Funktion, alle relevanten Aspekte der Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu reflektieren und konkrete Vorschläge zu machen, wie diese in der betrieblichen Praxis vorgenommen werden kann. Einschätzungen und Rückmeldungen aus den oben erwähnten Fokusgruppen und Einzelinterviews waren hierzu äußerst sachdienlich, da sie die konkrete Praxis auswerten und diese Erfahrungen für eine zukünftige Ausgestaltung nutzbar machen.

Die folgenden Vorschläge sind als Empfehlung für die Praxis in Betrieb und Verwaltung zu verstehen und zielen auf den verbesserten Ausbau der bestehenden innerbetrieblichen Beschwerdestellen ab und – da, wo sie nicht bestehen – auf einen sachdienlichen Aufbau solcher Stellen. Betriebe und Verwaltungen haben hier ggf. einen unterschiedlichen Ausgangspunkt, stellen jedoch beide eine Zielgruppe dieses Konzeptes dar.

#### **5. Grundlegende Standards für die innerbetriebliche Beschwerdestelle**

##### **5.1 Informationen über die innerbetriebliche(n) Beschwerdestelle(n)**

Bereits § 12 Abs. 5 AGG weist darauf hin, dass (...) „Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen“ sind. „Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder

Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.“

Zu erwägen wäre darüber hinaus, ob nicht beim Arbeitsantritt neuer Beschäftigter in der Willkommensmappe oder als Anhang zum Arbeitsvertrag eine Information zur Rolle, dem Ort und den Sprechzeiten der innerbetrieblichen Beschwerdestelle übergeben werden sollte. Da im Idealfall die innerbetriebliche Beschwerdestelle nur in seltenen Fällen aktiv werden muss und hierdurch ihre Bekanntheit vermutlich eingeschränkt ist, sollte in größeren Betrieben oder Verwaltungen in regelmäßigen Abständen (ggf. einmal pro Jahr) proaktiv eine Information zu diskriminierendem Verhalten, dem AGG und der innerbetrieblichen Beschwerdestelle an alle relevanten Beschäftigten versandt bzw. zugänglich gemacht werden.

Außerdem sollte eine nachvollziehbare Information darüber zur Verfügung gestellt werden, welche anderen Beschwerde- bzw. Anlaufstellen (siehe auch Kapitel 2.7) gleichermaßen im Betrieb oder in der Verwaltung bestehen und welche Aufgaben und Zuständigkeiten diese jeweils haben. Dies würde Beschäftigten (mit Diskriminierungserfahrung) einen direkteren Zugang zur angemessenen Stelle erleichtern.

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

## **5.2 Zugang zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle**

Die innerbetriebliche Beschwerdestelle ist nur so gut wie ihre Zugänglichkeit für die Beschäftigten. Dies bedeutet, dass die Stelle sowohl zeitlich als auch räumlich gut und kontinuierlich zugänglich sein sollte. Im Rahmen der Vorbereitung der bereits erwähnten Fokusgruppen scheiterte eine Kontaktaufnahme mit den Stellen in mehreren Fällen daran, dass Anrufe auf Anrufbeantwortern der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht beantwortet wurden. E-Mails an innerbetriebliche Beschwerdestellen, die auf Webseiten von Betrieben und Verwaltungen angegeben waren, wurden selbst nach einigen Wochen und mehrmaligen Versuchen der Kontaktaufnahme nicht beantwortet. Sollte dies bei innerbetrieblichen Beschwerden gleichermaßen vorkommen, werden von Diskriminierung Betroffene entmutigt, Unterstützung bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle einzuholen. Dies sollte unbedingt vermieden werden.

### **5.2.1 Barrierefreiheit**

Ein weiterer zu berücksichtigender Faktor ist die barrierefreie Erreichbarkeit der innerbetrieblichen Stelle. Im Idealfall verfügt diese über für Menschen mit physischen Beeinträchtigungen zugängliche Räume. Eine Kommunikation mit der Beschwerdestelle sollte gleichermaßen für Menschen mit Seh- oder Höreinschränkungen unbeeinträchtigt möglich sein.

Menschen im Schichtdienst sollten während ihrer Arbeitszeit Zugang zur Beschwerdestelle haben. Da es unrealistisch scheint, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle rund um die Uhr besetzt zu halten, sollten technische Möglichkeiten genutzt werden. Anrufbeantworter, eine spezifische E-Mail-Adresse etc. können hier eine Kontaktaufnahme ermöglichen, allerdings nur, wenn diese Kommunikationswege auch zu einer zeitnahen Rückmeldung führen.

### **5.2.2 Akzeptanz und Vertrauen der Belegschaft**

Ein weiterer zentraler Aspekt der adäquaten Zugänglichkeit zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle ist die Akzeptanz durch die Beschäftigten. Ist diese nicht gegeben, werden auch keine Beschwerden eingehen, selbst wenn es im konkreten Betrieb oder in der Verwaltung dringend geboten wäre, Vorfälle zu bearbeiten. Arbeitgeber sollten dies bei der Benennung der Stelle berücksichtigen. Es ist nicht grundsätzlich abzulehnen, die Beschwerdestelle in der Personalabteilung anzusiedeln. Wenn jedoch Diskriminierungen (beispielsweise bei Stellenausschreibungen oder Beförderungen) von der Personalabteilung ausgehen (auch wenn diese nur auf Anweisung der Betriebsleitung ausgeführt werden), ist es nicht zielführend, die Beschwerdestelle bei der Personalabteilung anzusiedeln. Die Hürde dort eine Beschwerde einzulegen, sollte daher gut abgewogen werden. Es könnte erwogen werden, einer Person, die Vertrauen in der Belegschaft genießt, diese Aufgabe zu übertragen. Eine Interviewpartnerin, die selbst eine innerbetriebliche Beschwerdestelle leitete, sah das Vertrauensverhältnis der Beschäftigten mit der Person, die die Stelle leitet, als zwingend an. Bezüglich der empfohlenen Kompetenzen siehe Kapitel 5.4.

### **5.3 Kooperation mit anderen Beauftragten oder Vertretungsstrukturen**

Abhängig von Betrieb oder Verwaltung existieren eine Schwerbehindertenvertretung, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Gleichstellungsbeauftragte (nur in der Verwaltung) und ein Betriebs- bzw. Personalrat in der Arbeitsstätte, die jeweils mit den in Kapitel 2.7 beschriebenen Mandaten ausgestattet sind. Die Aufgaben der Stellen sind nicht scharf vom Mandat der innerbetrieblichen Beschwerdestelle abzugrenzen. Die Frauenbeauftragte kann Diskriminierungsvorkommnisse von Frauen oder Fälle von sexueller Belästigung annehmen und bearbeiten. Gleichmaßen kann sich die Schwerbehindertenvertretung um Fälle von Diskriminierung von Menschen mit Schwerbehinderung kümmern und für Abhilfe sorgen. Auch der Betriebs- oder Personalrat ist häufig Anlaufstelle bei Diskriminierungsvorkommnissen, da beide zum einen mit dem entsprechenden Mandat ausgestattet sind und zumeist ein hohes Maß an Vertrauen in der Belegschaft genießen.

Bei der potentiell bestehenden Vielschichtigkeit kommt es leicht zu Verwirrung bei von Diskriminierung Betroffenen, wenn die jeweiligen Mandate der verschiedenen Beauftragten/Stellen nicht transparent nach außen kommuniziert werden. Gleichmaßen könnten Mandatsabgrenzungen die Bearbeitung von konkreten Diskriminierungsvorkommnissen hemmen.

Dies muss jedoch nicht der Fall sein. So hat beispielsweise ein landeseigener Betrieb eine innerbetriebliche Beschwerdestelle aufgebaut, die von einer juristisch vorgebildeten Person koordiniert wird, die als Diversity-Beauftragte benannt ist. Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertretung und dem Personalrat sind hier in einer Kommission institutionalisiert worden. Diese Beschwerdekommision trifft mehrmals jährlich und bei akuten Fällen nach Bedarf zusammen und bindet die Expertise und Blickwinkel der anderen Beauftragten ein. Bei dieser Stelle wird darüber hinaus auch die Personalabteilung einbezogen. Die Koordinatorin der Stelle äußerte im Interview sie habe Wert darauf gelegt,

dass der Gesamtpersonalrat, die Gesamtfrauenvertreterin, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und nun auch die Gesamt-JAV dabei sei.

Abhängig von der Größe und Struktur der Arbeitsstätte ist dieses Model äußerst empfehlenswert. Jedoch wäre ein solches Vorgehen bei kleinen privaten Unternehmen unverhältnismäßig.

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

## **5.4 Notwendige Kompetenzen**

### **5.4.1 Kenntnisse des AGG**

Unabhängig davon, ob die innerbetriebliche Beschwerdestelle durch eine Person besetzt ist oder eine Kommission die Aufgabe der Stelle wahrnimmt, ist es unabdingbar, dass fundierte Kenntnisse des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen. So schätzte eine Interviewpartnerin, die selbst eine innerbetriebliche Beschwerdestelle leitet, ein, dass nicht eine spezielle Qualifikation vorliegen müsse. Aus ihrer Sicht sei eine juristische Ausbildung eine sehr gute Basis, um eine innerbetriebliche Beschwerdestelle führen zu können. Jedoch auch eine sozialpädagogische oder eine psychologische Ausbildung seien sehr hilfreich, wenn das juristische Handwerkszeug noch gelernt würde. Auch eine Person mit einer Verwaltungsausbildung, die in Gesprächsführung geschult sei, könne ihrer Einschätzung nach eine solche Aufgabe gut ausfüllen.

Es erscheint hier nicht zwingend notwendig, eine Person mit juristischen Kenntnissen für die innerbetriebliche Stelle zu benennen. Es genügt auch, die beauftragte Person entsprechend bezüglich Diskriminierung und des rechtlichen Diskriminierungsschutzes zu schulen, um die Aufgabe der innerbetrieblichen Beschwerdestelle angemessen ausfüllen zu können. Bei Personen die keine juristische Vorbildung haben, sollte erwogen werden, jährlich Schulungen zu den in der Stelle benötigten Kompetenzen zu ermöglichen, wodurch sich nach und nach eine Kompetenz akkumulieren kann. Möglichkeiten des Austausches mit anderen innerbetrieblichen Beschwerdestellen oder Antidiskriminierungsberatungsstellen erscheinen hier äußerst hilfreich. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände könnten erwägen, einen Austausch der innerbetrieblichen Beschwerdestellen zu unterstützen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen.

### **5.4.2 Beratungskompetenz**

Neben einem angemessenen Verständnis des rechtlichen Rahmens ist es äußerst sachdienlich, eine Person mit Beratungskompetenz mit der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu betrauen. Auch hier gilt: Wenn die ausgewählte Person nicht über die notwendige Kompetenz verfügt, sollte gleichermaßen die Möglichkeit zur spezifischen Schulung ermöglicht werden. Eine ausgeprägte Kompetenz in Beratung und Unterstützung stärkt die Bereitschaft der Beschäftigten die innerbetriebliche Beschwerdestelle als vertrauenswürdige Anlaufstelle wahrzunehmen und entsprechend in Diskriminierungssituationen auch zu nutzen. Eine

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

### **5.4.3 Mediationskompetenz**

Als dritte Komponente der Anforderungen an die notwendigen Kompetenzen wird angeregt, Fähigkeiten zur Mediation, Schlichtung und Konfliktbewältigung zu berücksichtigen. Da Diskriminierungsvorkommnisse aus persönlichen Konfliktsituationen erwachsen können, sollten Personen in innerbetrieblichen Beschwerdestellen unbedingt über diese Fähigkeiten verfügen. Eine Interviewpartnerin äußerte, dass ihr ihre Mediationsausbildung in ihrer Funktion als innerbetriebliche Beschwerdestelle sehr helfe und sie bei Bedarf weitere Fortbildungen in Anspruch nehmen würde.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass die erwähnten Schulungen und Fortbildungen von vielfältigen Anbietern zur Verfügung stehen. Dies sind neben den einschlägigen Bildungseinrichtungen auch die Antidiskriminierungsberatungsstellen, die solche gezielten qualitativ hochwertigen Fortbildungsprogramme anbieten.

Außerdem soll hier darauf hingewiesen werden, dass bei der Ausgestaltung der Beschwerdestelle als Kommission die hier aufgeführten Anforderungen an die Ausübung der Stelle erheblich eher akkumuliert werden können, wenn mehrere Personen eingebunden sind.

## **6. Konzeptionelle Vorschläge**

Im Folgenden sollen nun Schritt für Schritt Aspekte, die bei der Einrichtung und Durchführung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle relevant erscheinen, diskutiert und konkrete Vorschläge angeführt werden, wie die Beschwerdestelle zielführend ausgestaltet werden kann.

### **6.1 Innerbetriebliches/institutionelles Umfeld**

Zunächst soll der Blick auf die Möglichkeiten des Betriebes bzw. der Verwaltung gerichtet werden, ein diskriminierungsfreies betriebliches Umfeld zu gestalten. Dieses Umfeld prägt maßgeblich eine diskriminierungsfördernde bzw. eine diskriminierungshemmende Arbeitsatmosphäre. Werden von leitenden Angestellten sexistische Witze bei der Betriebsfeier erzählt, wird dies als Signal, dass sexistische Sprache und ggf. auch Handlungen angemessen sind, wahrgenommen. Gleiches gilt, wenn sich Kolleg\*innen rassistisch äußern und dies von Vorgesetzten unkommentiert geduldet wird. Ein bereits seit vielen Jahren eingesetztes Instrument, Standards innerhalb von Arbeitsstätten zu definieren, sind Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.<sup>45</sup> Diese werden zumeist für einzelne Betriebsstätten bzw. Betriebe oder für Verwaltungen mit den Betriebsleitungen bzw. Dienstherrn und dem Betriebs- bzw. Personalrat verhandelt und verabschiedet. Diese können unter anderem Regelungen zur Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Pausen, Urlaub, Arbeitsklima oder Anforderungen an sozialverträgliches Verhalten der Beschäftigten definieren. Anforderungen

---

<sup>45</sup> Die Hans Böckler Stiftung hat hierzu ein Archiv von Betriebs- und Dienstvereinbarungen erstellt. Siehe: [https://www.boeckler.de/index\\_betriebsvereinbarung.htm](https://www.boeckler.de/index_betriebsvereinbarung.htm).

an nichtdiskriminierendes Verhalten kann daher ein integraler Bestandteil einer Betriebsvereinbarung sein.<sup>46</sup>

Tatsächlich berichteten Teilnehmende an den Fokusgruppen aus einigen Arbeitsstätten, dass eine umfassende Betriebsvereinbarung die Grundlage für den soliden Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bilde.<sup>47</sup> Hier sei z. T. auch geregelt, dass diese Stelle nicht nur reaktiv auf konkrete Fälle von Diskriminierung reagieren solle, sondern ausdrücklich ebenso proaktiv tätig werden solle, um diskriminierendem Verhalten und ausgrenzenden Verfahren und Strukturen vorzubeugen. Eine Interviewpartnerin äußerte bezüglich der vorliegenden Dienstvereinbarung des landeseigenen Betriebes: „Wir haben uns ein Fundament gegeben, wie wir uns zumindest vorstellen, wie wir miteinander umgehen, was wir dulden und was wir nicht dulden.“

Die Betriebsvereinbarung wurde als äußerst hilfreich erachtet. So äußerte eine Interviewpartnerin, sie finde eine AGG-Beschwerdestelle, in der Arbeitnehmerseite und Arbeitgebervertretung zusammen agieren, sinnvoll, da auch bei großen Konflikte immer konstruktiv an der Sache zusammengearbeitet werden könne, da ein gemeinsames Fundament bestehe (eine Betriebsvereinbarung, Anmerkung der Autorin).

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

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

## **6.2 Anwendungsbereich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle**

§ 13 AGG gibt den Anwendungsbereich für die innerbetriebliche Beschwerdestelle vor und wurde in Kapitel 2.3 bereits besprochen. Diskriminierungen aufgrund der sechs im AGG aufgelisteten Merkmale, ethnische Zugehörigkeit/Zuschreibung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung sind durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle abzudecken.<sup>48</sup> Außerdem gibt § 13 AGG vor, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für die innerbetriebliche Beschwerdestelle trägt und sowohl in Betrieben und der Verwaltung eine

---

<sup>46</sup> Hierzu hat die Hans Böckler Stiftung eine Zusammenstellung von Vereinbarungen unter dem Titel ‚Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung‘ von Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf herausgegeben. Siehe:

[https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_hintergrund\\_chancengleichheit.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrund_chancengleichheit.pdf)

<sup>47</sup> Eine besonders auf Diskriminierungsfreiheit fokussierte Dienstvereinbarung findet sich für die Universität Aachen: [https://www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjlx](https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjlx).

<sup>48</sup> Wünschenswert wäre sicherlich auch weitere Diskriminierungsmerkmale, wie beispielsweise die soziale Herkunft, aufzugreifen. Dies kann zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht eingefordert werden und müsste auf freiwilliger Basis geschehen.



solche eingerichtet werden sollte. § 6 Abs. 2 AGG definiert natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen beschäftigen, als Arbeitgeber. Auch bei der Überlassung von Beschäftigten bleibt der Leiharbeitgeber verantwortlicher Arbeitgeber; daneben tritt der entleihende Arbeitgeber als „Dritter“ i. S. d. § 6 AGG. Gleichmaßen sind Auftraggeber oder Zwischenmeister ggf. Arbeitgeber im Sinne des AGG. Arbeitnehmer im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG sind Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende, Personen in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen. Grundsätzlich steht nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 S. 2 AGG die innerbetriebliche Beschwerdestelle für Personen offen, die sich auf Stellen in einem Betrieb/Verwaltung beworben haben und sich diskriminiert fühlen. Ob dies jedoch in der Praxis hinlänglich genutzt wird bzw. ein angemessener Zugang für Bewerber\*innen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle besteht ist bislang nicht geprüft.

Das subjektive Gefühl der Betroffenen ist ausschlaggebend dafür, die Beschwerdestelle anzurufen. Eine objektive Prüfung muss zuvor nicht vorgenommen werden.

Das folgende Kapitel greift die Vorgaben des § 13 auf und ergänzt diese mit weiteren Detailspekten, die es in der konkreten Entwicklung der Beschwerdestelle mit zu beachten gilt.

### **6.3 Befugnisse**

Die folgenden Ausführungen beschreiben die möglichen und zielführenden Befugnisse einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle. Diese erscheinen mitunter als Doppelung der bereits oben beschriebenen Aufgaben. Doch das was eine Stelle tut, und das was sie auf der Grundlage ihrer Rechtsgrundlage, der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung darf, ist nicht notwendigerweise identisch. Ihr Mandat bzw. ihre Befugnisse stellen die Berechtigungen dar, aktiv zu werden. Nicht immer werden sich die Befugnisse auch in den Aktivitäten widerspiegeln. Daher sollen die Befugnisse hier getrennt von den Aktivitäten dargestellt werden.

#### **6.3.1 Befugnisse in einem Memorandum festhalten**

Äußerst sinnvoll erscheint es, die Befugnisse der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu definieren und in einem Memorandum (Darlegung des Beschwerdeverfahrens) zu verschriftlichen. Wie bereits mehrmals angeführt, sind die Gegebenheiten in Betrieb und Verwaltung so vielfältig und die Bedarfe kaum vergleichbar, dass es sinnvoll erscheint, für den jeweiligen Betrieb oder die Verwaltung zu definieren, was nötig erscheint, wie die innerbetriebliche Beschwerdestelle agieren soll und aufgrund welcher Befugnisse. Dies kann von der jeweils zuständigen Person in der Beschwerdestelle initiiert werden, muss jedoch mit dem Arbeit- bzw. Dienstgeber abgestimmt werden, da dieser verantwortlich dafür ist, die Stelle einzurichten und Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Im Idealfall werden in diesem Memorandum auch Hinweise zur Struktur, zur Vorgehensweise, zum Ablauf einer Beschwerde etc. festgehalten. Ein Augenmerk sollte außerdem auf die Zugänglichkeit des Memorandums gelegt werden.

Der Teilnehmer einer Fokusgruppe berichtet, er stelle gegenwärtig ein Konzept für die in der Hochschule angesiedelte Beschwerdestelle zusammen, um sich Rahmenbedingungen zu stecken und diese mit der Hochschulleitung abzustimmen.

### **6.3.2 Beschwerde annehmen**

Kernbefugnis der Stelle ist es, Beschwerden anzunehmen von Personen, die den Eindruck haben, sie seien einer Diskriminierung ausgesetzt.

### **6.3.3 Beschwerde analysieren**

Es obliegt dann der Stelle, die Beschwerde zu analysieren. In Fällen, in denen auch ein\*e Gleichstellungsbeauftragte\*r oder eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, sollte innerbetrieblich abgestimmt werden, wer sich des konkreten Vorfalles annimmt. Es muss nicht zwingend davon ausgegangen werden, dass jede Beschwerde in der nach § 13 AGG eingerichteten innerbetrieblichen Beschwerdestelle bearbeitet wird. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn Betroffene einen Vorfall nur bei der Stelle melden, jedoch nicht weiter verfolgt haben wollen.

### **6.3.4 Beratung zu rechtlichen Optionen der Betroffenen**

Eine niedrigschwellige Beratung ist häufig ein erster Schritt in die Richtung der Erkenntnis diskriminiert worden zu sein und Handlungsoptionen zu erwägen.

Im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews wurde deutlich, dass sehr unterschiedliche Ausprägungen der Beratung in innerbetrieblichen Beschwerdestellen vorliegen. Einige Stellen bieten den Betroffenen eine rechtliche, „parteiische“ Beratung an. Andere Stellen sehen hierin eine Überschreitung ihres Mandates bzw. einen Interessenkonflikt. Sollte es zu Beschwerden kommen, in denen der Arbeitgeber Verursacher einer Diskriminierung ist, würde eine rechtliche Beratung ggf. dazu führen, Betroffenen ihre Rechte zu verdeutlichen, und so ggf. gerichtliche Klagen befördern. Dies sollte vor dem Hintergrund des Ziels, Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten, als eher unproblematisch angesehen werden, kann aber in der betrieblichen Realität zu Interessenkonflikten führen. Gerade in solchen Fällen ist es unabdingbar, eine klare Abfassung der Befugnisse zu haben, die deutlich anzeigen, wie Personen in innerbetrieblichen Stellen vorgehen können.

### **6.3.5 Anonymität und Vertraulichkeit**

Es sollte erwogen werden, die folgenden drei Konstellationen der Beschwerde zuzulassen.

- i. Eine persönliche Beschwerde, bei der die betroffene Person namentlich bekannt ist.
- ii. Eine Beschwerde, die von einer betroffenen Person gemeldet wird, die jedoch um eine anonyme Behandlung bittet.<sup>49</sup>
- iii. Eine Beschwerde, die von einer Person eingebracht wird, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen ist, jedoch anstoßen möchte, eine vorliegende Diskriminierung zu beheben.

---

<sup>49</sup> Gerade im Fall der vertraulichen Handhabung einer Beschwerde ist zu bedenken, dass der konsequenten Bearbeitung hierdurch Grenzen gesetzt sein können, wenn die beschwerende Person nicht genannt werden kann.

Über die Spezifizierung des § 13 AGG hinaus sollte der innerbetrieblichen Beschwerdestelle die umfassende Befugnis zugestanden werden, alle drei der hier genannten Konstellationen annehmen und bearbeiten zu können. Alle drei Formen bedürfen einer spezifischen Bearbeitung, die sich in den Aufgaben der Stelle widerspiegeln sollte.

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

### **6.3.6 Akteneinsicht**

Im Rahmen der Mandatsklärung sollte darauf geachtet werden, dass der Stelle die Möglichkeit eingeräumt wird, Sachlagen und Vorfälle auch angemessen prüfen zu können. Wird ihr dieses Mandat nicht zuerkannt, läuft ihre Bestrebung, eine Diskriminierung zielführend zu bearbeiten, ins Leere. Bei bestimmten Fallkonstellationen, in denen Unterlagen bzw. Daten eine Diskriminierung belegen oder entkräften können, sollte der Stelle die Möglichkeit zugestanden werden, Akten einzusehen. Dies muss in jedem Fall im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen erfolgen.

### **6.3.7 Beteiligte des Vorfalles und Zeugen befragen**

Unabdingbar erscheint die Befugnis, bei Beschwerden, die gegen individuelle Personen vorgebracht werden, diese zu einem aufklärenden Gespräch während der Arbeitszeit bitten zu können. Hier sollte die Möglichkeit nicht nur auf den\*die Beschwerdeführer\*in und den\*die Beschuldigte\*n begrenzt bleiben, auch mögliche Zeugen einbezogen werden können, die die diskriminierende Situation erlebt oder beobachtet haben. Außerdem sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, auch dies auf Dritte (Kunden etc.) auszuweiten, sofern dies der Aufklärung des Sachverhaltes dient. Wenn mehrere Gespräche zur Sachverhaltsaufklärung und ggf. auch schon zur Bearbeitung/Klärung des Sachverhaltes benötigt werden, sollte hier keine Einschränkung vorgenommen werden, solange die Sachdienlichkeit der Gespräche nachvollziehbar ist.

### **6.3.8 Lösung für den Sachverhalt vorschlagen**

In der Praxis können äußerst vielschichtige Diskriminierungssachverhalte vorliegen (von einer unbedachten oder unabsichtlichen und dennoch diskriminierenden Äußerung bis zu einem gravierenden Vorfall). Daher kann hier keine erschöpfende Beschreibung vorgenommen werden, welche Lösungen für die jeweiligen Fallkonstellationen adäquat wären. Verdeutlicht werden soll hier, dass es zwingend zu den Befugnissen der Stelle gehören sollte, nicht nur eine Beschwerde aufzunehmen und diese an die Leitung oder Personalabteilung weiterzuleiten, sondern aktiv nach Lösungswegen zu suchen und konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, die die jeweils zuständigen Akteure im Rahmen ihrer Autorität umsetzen.

Will man bei dem Beispiel der unbedachten Äußerung bleiben, sollte hier die Befugnis der Stelle sein, der verursachenden Person vorzuschlagen, eine Entschuldigung auszusprechen. Erst wenn dies nicht passiert oder eine gravierendere Form von Diskriminierung vorliegt,

sollte die Stelle mit konkreten Vorschlägen Kontakt mit der Personalabteilung aufnehmen und ggf. rechtliche Schritte durch diese in die Wege leiten. Dies würde zu einem hohen Maß an Konsistenz in der Antidiskriminierungspraxis des Betriebes bzw. der Dienststelle führen. Fachkompetenz bezüglich der Bearbeitung von Diskriminierung wäre so gebündelt und entscheidend in innerbetriebliche Prozesse eingebunden. Obläge der Stelle jedoch nicht die Befugnis, Lösungen vorzuschlagen, würde dies ggf. von unterschiedlichen Akteuren in einer unabgestimmten Art und Weise vorgenommen und somit zu Inkonsistenz führen.

### **6.3.9 Vorschlagsrecht für Maßnahmen oder Sanktionen**

Eine stärkere Stufe der Eingriffsmöglichkeit böte die Befugnis, auch konkrete Maßnahmen und Sanktionen auszusprechen. In Abgrenzung zum unter 6.3.8 Gesagten, würde diese Befugnis beinhalten, konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen für Beschäftigte, vorzuschlagen, um diese dann durch die Personalabteilung durchführen zu lassen. Sofern die Stelle in Form einer Kommission konstituiert ist und der Arbeitgeber durch die Personalabteilung in dieser Kommission vertreten ist, wäre denkbar, dass in der Kommission bereits Entscheidungen über Sanktionen (wie beispielsweise eine Entlassung) gefällt werden könnten. Hierfür wären jedoch bestimmte Rahmenbedingungen erforderlich.

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

### **6.3.10 Ausführung der Sanktion**

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

### **6.3.11 Kontrolle der Umsetzung**

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

## **6.4 Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle**

Die folgenden Ausführungen beschreiben, welche Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle durch das AGG zugewiesen werden. Dies wird im Folgenden jeweils deutlich gemacht. Darüber hinaus wird aufgeführt, welche weiteren Aufgaben sinnvoll erscheinen und direkt oder indirekt mit den durch das AGG vorgegebenen Aufgaben in Verbindung stehen. Eine Ausweitung, auf die hier vorgestellten Aufgaben, würde die Arbeit der Stelle stärken und langfristig positive Auswirkungen auf die Diskriminierungsfreiheit im Betrieb bzw. der Verwaltung haben.

#### **6.4.1 Informationen zum Beschwerdeverfahren**

Die Beschwerdestelle sollte erwägen, eine nachvollziehbare und zugängliche Information zur Stelle und über den Ablauf eines Beschwerdeverfahrens zu erstellen und, falls nötig, in mehreren Sprachen, in leichter Sprache und barrierefreien Formaten zur Verfügung zu stellen. Dies würde ein transparentes Verfahren befördern und den Mitarbeitenden den Einblick geben, womit sie zu rechnen haben, wenn sie eine Beschwerde einreichen wollen.

Diese Information geht über die Anforderung in § 12 Abs. 5 AGG hinaus und sollte nicht nur darauf hinweisen, dass es eine AGG-Beschwerdestelle gibt und wo diese zu finden ist, sondern darlegen, wie ein Beschwerdeverfahren Schritt für Schritt gehandhabt würde. Um eine angemessene Transparenz im Beschwerdemechanismus zu schaffen, wird empfohlen, den Ablauf einer Beschwerde durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle zu skizzieren und publik zu machen. Es sollte dargestellt werden, welche Schritte bei einer persönlichen Beschwerde gegangen werden oder wie mit einer anonymen Beschwerde umgegangen wird, welche Schritte möglich sind und realistischerweise erwartet werden können. So haben von Diskriminierung Betroffene die Möglichkeit, vor Einreichung einer Beschwerde im Betrieb oder der Dienststelle einzuschätzen, ob dies für sie einen angemessenen und gewünschten Mechanismus darstellt.

#### **6.4.2 Entgegennahme der Beschwerde**

Auch wenn § 13 AGG nicht explizit davon spricht, dass die Entgegennahme einer Beschwerde zur Aufgabe der Stelle gehört, ist dies kraft der Sache ein integraler Bestandteil, da sonst keine Prüfung eines Vorfalles stattfinden könnte. Trotzdem soll die Entgegennahme der Beschwerde hier nochmals thematisiert werden, da die Rahmenbedingungen und die Form der Entgegennahme einer Beschwerde ausschlaggebend dafür sein können, ob die betroffene Person Vertrauen in die Rolle und Fähigkeiten der Stelle entwickelt. Hierzu gehört unabdingbar auch die Darstellung des Beschwerdeweges und auf welchen Prozess sich die beschwerende Person einstellen sollte.

Widrige Rahmenbedingungen wie das Unbeantwortetlassen von Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, das diskriminierendes Verhalten der Ansprechperson in der Stelle, das Rücksiegeln an von Diskriminierung betroffene Personen, dass der vorgetragene Sachverhalt nicht ernst genommen wird, sollte dringend vermieden werden. Es müsste unbedingt darauf geachtet werden, alles zu vermeiden, was Betroffene dazu bringt, den Kontakt zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu meiden oder ihren Vorfall, noch bevor eine Klärung herbeigeführt wurde, zurückzuziehen.

#### **6.4.3 Prüfung des Sachverhaltes**

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

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

Da Diskriminierung mitnichten immer von individuellen Personen (oder Gruppen) ausgeht, sondern auch struktureller bzw. systemischer Natur sein kann, wird das hier beschriebene Vorgehen bei systemischen Formen von Diskriminierung nur bedingt eine Aufklärung ermöglichen. Hier ist möglicherweise die Analyse von betriebsinternen Abläufen, Verfahren oder Regeln auf diskriminierende Auswirkungen zu prüfen. Entgeltungleichbehandlung kann hier als eine Form systemischer Diskriminierung angeführt werden. Hier kann zwar ggf. eine betroffene Person die Beschwerdestelle anrufen. Die Prüfung des Falles muss hier jedoch andere Wege verfolgen als in Fällen individueller Ausgrenzung.

#### **6.4.4 Bewertung des Sachverhaltes**

§ 13 AGG spricht nicht dezidiert von der Bewertung einer Beschwerde. Es wird jedoch empfohlen, die Prüfung eines Sachverhaltes von seiner Bewertung zu trennen. Die Prüfung erfordert die Aufklärung des Sachverhaltes und verdeutlicht, ob es sich bei der Beschwerde um eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes handelt oder gegebenenfalls eine andere Form von Beschwerde vorliegt. Die Bewertung wiederum muss nach angemessenen Maßnahmen (die nicht notwendigerweise arbeitsrechtliche Konsequenzen bedeuten) suchen und diese im Idealfall identifizieren, um die Situation zu klären bzw. zu bearbeiten.

#### **6.4.5 Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung**

Es obliegt dann der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bzw. in Fällen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen dem Arbeitgeber, das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.<sup>50</sup> Auch hierfür sind Kompetenzen der Gesprächsführung notwendig, da gewiss nicht in allen Fällen die von den beschwerdeführenden Personen gewünschte bzw. geforderte Maßnahme von Seiten des Arbeitgebers ergriffen wird, sollte die Einschätzung des Sachverhaltes angemessen übermittelt werden.

#### **6.4.6 Maßnahmen, um diskriminierende Sachverhalte zu beenden**

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

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

#### **6.4.7 Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien**

Um die Funktion der innerbetrieblichen Beschwerdestelle möglichst zielführend zu gestalten und aufbauend auf der Erkenntnis, dass Diskriminierung auch aufgrund von

---

<sup>50</sup> Hier sind sowohl mündliche als auch schriftliche Kommunikationswege denkbar. Um der Dokumentationspflicht solide nachkommen zu können, sollte in jedem Fall auch eine schriftliche Benachrichtigung der Betroffenen vorgenommen werden. Eine Dokumentation des Prüffalles sollte für einen angemessenen Zeitraum archiviert und dann vernichtet werden.

Missverständnissen, Vorurteilen oder zwischenmenschlichen Konflikten entstehen kann, sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle bei der Ergreifung von Maßnahmen so früh wie möglich ansetzen. Es sollte darauf hingewirkt werden, den Verursachern von Diskriminierung (sofern diese individueller Natur sind) ihr Verhalten zu verdeutlichen und die Konsequenzen dessen für andere aufzuzeigen. Wenn dies zu einer Einsicht und dauerhaft zu einem diskriminierungsfreien Handeln führt, wäre das Ziel der Diskriminierungsfreiheit bereits durch ein niedrigschwelliges Instrument erreicht. In solchen Fällen werden dann arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht notwendig sein. Hierfür sind – wie bereits an anderer Stelle erwähnt – eine Qualifikation der Stelle zur Streitbeilegung, zur Konfliktmediation oder vergleichbare Kompetenzen notwendig.

#### **6.4.8 Schlichtung**

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

Schlichtung als Konzept sieht vor, dass zwei streitende Parteien zu einer Schlichtungsinstanz gehen, die versucht, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu identifizieren. Das Schlichtungsergebnis ist bei Zustimmung durch beide Parteien dann für beide bindend. Überträgt man diese Konfliktlösungsstrategie auf die innerbetriebliche Beschwerdestelle, könnte die Stelle – mit entsprechender Qualifikation und Mandat – versuchen, die Schlichtung eines Konfliktes, der eine Diskriminierung auslöste, herbeizuführen. Hier sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle auf externe Fachleute zurückgreifen können, wie es sie im Zivilrecht in den meisten Bundesländern gibt oder auf Antidiskriminierungsberatungsstellen mit ausgewiesener Kompetenz für Schlichtungen.

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

Ein solches Vorgehen kann in minder gravierenden Fällen eingesetzt werden und muss der Maßgabe der Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit folgen.

#### **6.4.9 Abmahnung**

In gravierenderen Fällen von Diskriminierung oder Belästigung werden ggf. arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig sein, die dann durch den Arbeitgeber auszuführen wären. Auch hier ist auf eine angemessene Abstufung zu achten. Das AGG sieht hier zunächst die Abmahnung vor. Die Konsequenz hieraus wird zumeist ein Vermerk in der Personalakte sein. Es empfiehlt sich hier, eine arbeitsrechtliche Prüfung vorzunehmen. Sofern diese Kompetenz nicht in der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vorhanden ist, liegt ein Austausch mit dem Arbeitgeber bzw. der Personalabteilung nahe.

#### **6.4.10 Umsetzung/Versetzung**

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

#### **6.4.11 Kündigung**

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

Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung sind arbeitsrechtliche Schritte, die immer vom Arbeit- bzw. Dienstgeber zu verantworten sind. In solchen Fällen wird die innerbetriebliche Beschwerdestelle, nach einer Einschätzung der Situation, eine Empfehlung zu den weiteren Schritten an die Personalabteilung bzw. den Arbeit- oder Dienstgeber abgeben.

In Fällen, in denen eine innerbetriebliche Beschwerdekommision gebildet wurde (siehe auch Kapitel 6.5.2), erscheint es sinnvoll, die Personalabteilung einzubinden, da solche Maßnahmen dann im Einvernehmen und nahtlos vorgenommen werden können. Eine Interviewpartnerin berichtete von Vorfällen, bei denen eine Kündigung wegen diskriminierendem Verhaltens notwendig gewesen sei und durch die Einbindung der Personalabteilung in die Beschwerdekommision ein reibungsloses Verfahren gewährleistet werden konnte.

#### **6.4.12 Ergreifen von Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung ohne individuelle Verursacher**

Das zuvor Gesagte kann nur in Fällen von Diskriminierung Einsatz finden, in denen eine spezifizierbare Person vorhanden ist, der die Verursachung der Diskriminierung zuzuschreiben ist. Ist dies nicht möglich oder liegt eine mittelbare Diskriminierung<sup>51</sup> vor, sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle trotzdem handlungsfähig sein.

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

---

<sup>51</sup> Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn an sich neutrale Regelungen ausgrenzende Wirkungen auf Personengruppen haben, die durch das AGG geschützt sind. Zumeist liegt keine gezielte Absicht vor, und es sind meistens keine Personen zu identifizieren, denen die Diskriminierung zuzuschreiben wäre.



Um auch verursacherlose Diskriminierungen der innerbetrieblichen Beschwerdestelle als Aufgabe deutlich zu machen, erscheint es wichtig, der Stelle ein klar formuliertes Mandat zu geben. Hierüber mehr im folgenden Kapitel zu den Befugnissen der Stelle.

#### **6.4.13 Reaktives und proaktives Ergreifen von Maßnahmen**

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

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

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

Ein Teilnehmer der Fokusgruppe äußerte: „Der eigentliche Fokus dieser Beschwerdekommision ist allerdings die Prävention, sprich auch das Erarbeiten von Maßnahmen, Schulungsangeboten und ähnlichem, um überhaupt erst gar nicht in diese Situation zu gelangen, eine\*n Beschwerdeführer\*in an der Stelle beraten zu müssen.“

Dies beinhaltet die Möglichkeit der Stelle oder Kommission Vorschläge zu vorsorglichen Maßnahmen zu erarbeiten. So könnte beispielsweise im Gespräch mit der Personalabteilung auf angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung hingewiesen und verdeutlicht werden, dass die Versagung von angemessenen Vorkehrungen eine Diskriminierung im Sinne der Behindertenrechtskonvention darstellt. Sollten beispielsweise bauliche Veränderungen in der Dienst- oder Betriebsstätte vorgenommen werden, könnte die innerbetriebliche Beschwerdestelle anregen Unisex-Toiletten einzurichten, auch wenn möglicherweise noch keine Trans\*- oder Inter\*Personen in der Belegschaft vertreten sind. Gleichermaßen könnte die Beschwerdestelle auf Informationsmaterial hinwirken, das die Belegschaft dazu auffordert, ein respektvolles Verhalten, beispielsweise Geflüchteten im Betrieb gegenüber, die noch wenig Deutsch sprechen, zu gewährleisten.

#### **6.4.14 Dokumentation und Monitoring**

Neben den oben beschriebenen Aufgaben sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle gleichzeitig ihre Anfragen bzw. Beschwerden in einer dem Datenschutz gerechten Format dokumentieren und in angemessener Form Daten zu Art, Form und Diskriminierungsmerkmal der Beschwerden erstellen. Dies gilt besonders für größere Verwaltungen oder Betriebe, bei denen eine nennenswerte Anzahl von Beschwerden eingehen. Dies unterstützt ein Monitoring bezüglich Diskriminierung und erlaubt, entsprechende präventive Schritte zu unternehmen, wenn sich abzeichnet, dass beispielsweise verstärkt sexuelle Belästigungen im Betrieb

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

## **6.5 Struktur**

Zentrale Fragestellung für die innerbetriebliche Beschwerdestelle ist deren Struktur. Wie bereits mehrmals erwähnt, ist diese ausschlaggebend für ihre Arbeitsweise, Mandatierung und Stellung in Betrieb oder Verwaltung. Im Folgenden sollen einige Optionen des strukturellen Ausbaus vorgestellt werden. Diese wurden im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews als Strukturen der bestehenden AGG-Beschwerdestellen vorgestellt. Weitere Optionen sind denkbar, wurden aber im Rahmen des Projektes nicht eingeführt.

### **6.5.1 AGG-Beauftragte\*r**

#### **i. Benennung einer Person aus der Personalabteilung**

Häufig praktiziert ist die Benennung einer individuellen Person durch den\*die Arbeitgeber\*in bzw. Dienstherr\*in, die bereits in der Personalabteilung tätig ist und qua Tätigkeit Interessen des Arbeitgebers zu vertreten hat. In kleinen bzw. mittelgroßen Betrieben oder Verwaltungen stellt dies sicherlich eine pragmatische Lösung dar. Es wären jedoch die im Konzept besprochenen Befugnisse, Qualifikation und Kompetenzen der Person und die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Funktion ausschlaggebend. Je stärker diese ausgeprägt sind, umso kompetenter können Beschwerden bearbeitet werden, was sich auf ein respektvolles und konfliktfreies Arbeitsklima niederschlägt.

#### **ii. Rechtsabteilung/Justizariat**

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

#### **iii. Frauenbeauftragte / Schwerbehindertenbeauftragte**

Die Möglichkeit der Ergänzung der bestehenden Aufgabe der Frauenbeauftragten bzw. Schwerbehindertenvertretung ist bei den Frauenbeauftragten nur in der Verwaltung eine Option, weil diese Stellen in Betrieben nicht zwingend bestehen. Da diese Beauftragten sich auf eine Personengruppe konzentrieren, liegt zum einen bereits eine Sensibilisierung für Benachteiligung vor. Da in der Stelle nach § 13 AGG jedoch alle Gründe der Diskriminierung abzudecken sind, muss gewährleistet werden, dass keine unausgewogene Schwerpunktsetzung auf ein Diskriminierungsmerkmal hin in der Ausübung der Aufgabe besteht. Die Konsequenzen einer Doppelmandatierung sollten reflektiert werden.

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

Naheliegend und in der Praxis vermutlich zumeist praktiziert, ist die Benennung einer individuellen Person durch den\*der Arbeitgeber\*in bzw. Dienstherr\*in. Dies erscheint für kleine bzw. mittelgroße Betriebe oder Verwaltungen sachdienlich.

### 6.5.2 AGG-Beschwerde-Kommission

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

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

Sofern Bereitschaft besteht, eine Beschwerdekommision in einem Betrieb aufzubauen, sollte erwogen werden die zentralen betrieblichen Akteure einzubeziehen. Diese wären die Personalabteilung und der Betriebsrat/Personalrat. Da diese beiden innerbetrieblichen Akteure bereits eine klare Aufgabenstellung im Betrieb innehaben, sollte der Beschwerdekommision außerdem eine Person zugeordnet werden, die die Koordination der Beschwerdekommision übernimmt. Im Idealfall bringt diese die an anderer Stelle des Konzeptes beschriebenen Kompetenzen und Erfahrungen mit. Diskriminierungsfälle, die arbeitsrechtliche Aspekte berühren, erlauben so die Personalabteilung direkt einzubinden.

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

Empfehlenswert wäre es eine Beschwerdekommision einzurichten, die die diskriminierungsrelevanten Beauftragten (Schwerbehindertenvertretung und sofern vorhanden die Frauengleichstellungsbeauftragte) einbeziehen. Ein in Berlin ansässiger landeseigener Betrieb, hat sich aufgrund einer umfassenden Betriebsvereinbarung<sup>52</sup> eine solche Struktur gegeben. Es werden dort mehrere Diskriminierungsfälle pro Jahr bearbeitet und je nach Sachverhalt durch die Koordinatorin, die Personalabteilung oder durch die gruppenspezifischen Beauftragten geklärt, nachdem sich die Kommission gemeinsam eine Einschätzung des Sachverhaltes verschafft hat.

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

- iii. Koordinator\*in, Personalabteilung, Personalrat (Verwaltung)

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

---

<sup>52</sup> [https://bug-ev.org/fileadmin/DV\\_partnerschaftliches\\_Verhalten\\_T0005916\\_2\\_.PDF](https://bug-ev.org/fileadmin/DV_partnerschaftliches_Verhalten_T0005916_2_.PDF)

- iv. Koordinator\*in, Personalabteilung, Betriebs-/Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertreter\*in (Verwaltung)

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

### **6.5.3 Ausgelagerte AGG-Beschwerdestelle (Betrieb)**

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde deutlich, dass im besonderen Betriebe zumeist keine aktive Beschwerdestelle eingerichtet haben. Es wurde erwogen, ob nicht auch eine externe Beschwerdestelle eine mögliche Option für Betriebe sein könnte. Besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer Belegschaft von weniger als 50 Personen kommt eine Beschwerdestelle kaum zum Einsatz. Da es in solchen Fällen einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet, eine Person für die Stelle auszuwählen, zu schulen und Kompetenzen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, sollte analysiert werden, ob eine externe „Dienstleistung Beschwerdestelle“ denkbar wäre. Diese müsste in jedem Fall dem Arbeitgeber eine letztendliche Entscheidung zur Beschwerde überlassen, da diese Entscheidung laut AGG dem Arbeitgeber obliegt. Sinnvoll erscheint die Option insofern, dass auch für kleinere Betriebe eine neutrale und fachkompetente Analyse eines Vorfalles vorgenommen werden könnte, die dann jedoch wieder dem Arbeitgeber mit einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen rückübertragen werden müsste.

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

Auch wenn einige AGG-Kommentare eine solche externe Ansiedlung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht durch das AGG abgedeckt sehen<sup>53</sup>, sollte die Option weiter analysiert und reflektiert werden. Voraussetzung für eine Auslagerung muss jedoch die fachkompetente und sensible Übernahme von Diskriminierungsbeschwerden sein und dass dort, wo arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig sind, diese durch den Arbeitgeber vorgenommen werden.

## **6.6 Zielgruppe der Beschwerdestelle**

### **6.6.1 Beschäftigte**

Als offensichtliche Personengruppe, die die innerbetriebliche Beschwerdestelle anrufen kann, sind die Beschäftigten in Betrieb und Verwaltung zu nennen. Hier haben verschiedene AGG-Kommentare (siehe Kapitel 2.4) darauf hingewiesen, dass dieser Beschäftigtenbegriff weit auszulegen ist. Darunter fallen Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende, Personen in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen, Bewerber\*innen und Leiharbeiter\*innen (§ 6 Abs. 1 AGG).

---

<sup>53</sup> Beispielsweise *Stein*, in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Wendeling-Schröder/Stein, § 13 Rn.12; aO Nollert-Borasio/Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 13 Rn. 2.

### **6.6.2 Dritte**

In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr, Kunden oder Zugang für Dritte sind Beschäftigte berechtigt, die innerbetriebliche Stelle anzurufen, wenn sie diskriminierenden Handlungen von Dritten ausgesetzt wurden. Dies bedeutet jedoch gleichzeitig, dass Dritte, die von Beschäftigten diskriminiert wurden, keine Beschwerde bei der Stelle einlegen können, da bei ihnen kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Ihnen bleibt nur die Geltendmachung über den gerichtlichen Weg.

Im Rahmen der Kommunikation bezüglich der innerbetrieblichen Beschwerdestelle sollte deutlich werden, wann die Stelle nicht aktiv wird und welche Schritte (beispielsweise ein Hausverbot für diskriminierende Kunden) diese unternehmen kann. Im Falle es käme zu diskriminierenden Situationen zwischen Kund\*innen bestünde keine Verantwortlichkeit des Betriebes oder der Verwaltung die Diskriminierungsfreiheit zu garantieren.

## **6.7 Zuständigkeit**

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

### **6.7.1 Eine oder mehrere Stellen in Betrieb oder Verwaltung**

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

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

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

- ii. Welche Struktur sollte dann gewählt werden?

Für größere Verwaltungen bzw. Betrieb läge es nahe, eine fachkompetente Beschwerdekommision einzurichten, da diese voraussichtlich häufiger zum Einsatz kommt. Die gute Ausstattung und Kompetenz einer größeren Beschwerdestelle verspricht das Potential, Fälle angemessen bearbeiten zu können und ggf. auch

präventiv aktiv zu werden. Es gilt jedoch abzuwägen, welche Optionen im konkreten Fall dann umgesetzt werden können und sollen.

### **6.7.2 Ort/Örtlichkeiten der Beschwerdestelle**

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

### **6.7.3 Formen von Diskriminierung**

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

### **6.7.4 Reaktives und/oder proaktives Mandat**

Das AGG sieht neben der reaktiven Bearbeitung in § 12 Abs. 1 auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung vor. Da Diskriminierung weitgehend proaktiv vermieden werden kann, wäre es äußerst zielführend, Diskriminierungen nicht erst vorkommen zu lassen. Dies bedarf jedoch eines offenen Mandates für die Beschwerdestelle. Erfahrungsberichte aus den Fokusgruppen weisen deutlich darauf hin, dass eine proaktive Bearbeitung von Diskriminierung in den Betrieben positiv von den Beschäftigten aufgenommen wird und das Betriebsklima deutlich positiv beeinflusst.

### **6.7.5 Zugänglichkeit der Stelle für Bewerber\*innen**

Wie in Kapitel 6.2 bereits angedeutet ist in der gegenwärtigen Praxis nicht davon auszugehen, dass Bewerber\*innen in Fällen von Diskriminierung regelmäßig Kontakt zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle suchen. Zumeist wird die Information wann und wo die Stelle kontaktiert werden kann, nicht zugänglich sein. Es wäre zu erwägen, ob in Rahmen der Kommunikation mit Bewerber\*innen diese Information bereits proaktiv zur Verfügung gestellt werden sollte. Niedrigschwellige und vorgerichtliche Verfahren könnten hier Beschwerden pragmatisch lösen und langwierige und aufreibende Klagen vermeiden.

### **6.7.6 Mittel für die innerbetriebliche Beschwerdestelle**

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

Etats führe schnell dazu, dass ein Haushalt angepasst werde. Eine Anpassung nach oben müsse dann immer nicht nur über die Stelle, sondern auch die Politik sehr gut begründet werden. Dies wurde von anderen ähnlich eingeschätzt, da Mittel aus Einzelposten wie Druck oder Büromaterial genommen werden könnten, ohne die Stelle zu sehr einzuengen.

#### **6.7.7 Maßregelungsverbot**

Aus § 16 AGG geht hervor, dass niemand wegen der Vorlage einer Beschwerde wegen vermeintlicher Diskriminierung sanktioniert bzw. gemäßregelt werden darf. Dieser Schutz ist innerhalb des Betriebes bzw. der Verwaltung zu berücksichtigen und muss bei der Vorlage einer Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gleichermaßen beachtet werden. Besonders in Fällen, in denen die Personalabteilung mit der Aufgabe der Beschwerdestelle betraut ist, sollte diese Norm dringend Berücksichtigung finden.

#### **6.7.8 Diskriminierungsmerkmale**

Obwohl dies offensichtlich erscheint, soll hier kurz auf die horizontale Aufgabe der innerbetrieblichen Beschwerdestelle hingewiesen werden. Alle in § 1 AGG genannten Gründe sind in der Beschwerdestelle abzudecken. Dies ist besonders wichtig, wenn die Beschwerdestelle bei anderen Beauftragten (Frauengleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung) angesiedelt ist, sodass alle im AGG aufgeführten Diskriminierungsmerkmale Zugang finden. Da sich über Rechtsprechung eine Ausdifferenzierung der Diskriminierungskategorien entwickelt hat<sup>54</sup>, sollten alle vom AGG abgedeckten Personengruppen den Beschwerdemechanismus nutzen können. Dies sind beispielsweise Personen, die an einer chronischen Krankheit, die mit einem starken Stigma behaftet ist, leiden, jedoch keinen Behinderungsgrad aufweisen, oder intersexuelle Menschen, die zwar nicht dezidiert im AGG aufgeführt sind, jedoch unter der Kategorie Geschlecht vor Diskriminierung zu schützen sind.

#### **6.7.9 Kooperation der Stelle mit anderen Beauftragten (Frauen, Menschen mit Behinderung, JAV)**

Da die in Betrieb und Verwaltung vorhandenen Gremien und Strukturen (Betriebsrat/Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung und innerbetriebliche Beschwerdestelle) jeweils ihre ganz eigene Zielsetzung verfolgen, die jedoch mitunter überlappt, erscheint es äußerst zielführend, eine konstruktive Zusammenarbeit und einen transparenten Austausch der Gremien anzustreben und durchzuführen. Rückmeldungen aus den Fokusgruppen weisen deutlich darauf hin, dass da, wo eine konstruktive Kooperation zwischen den Gremien gewährleistet wird, die präventive und reaktive Arbeit gegen Diskriminierung stärker und ergebnisorientierter ausgeprägt ist.

#### **6.7.10 Parallele Beschwerdeverfahren**

Da für von Diskriminierung Betroffene nicht absehbar ist, ob eine innerbetriebliche Beilegung mit Erfolg beendet werden kann, steht ihnen parallel dazu der gerichtliche Weg jederzeit offen. Eine Beschwerdevorlage bei Stellen außerhalb des Betriebs wie der

---

<sup>54</sup> Siehe: Evaluation des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes, Büro für Recht und Wissenschaft, Nomos Verlag, Oktober 2016, Seite 38 ff.

Antidiskriminierungsstelle ist gleichermaßen möglich. Einem innerbetrieblichen Beschwerdeweg sind von Seiten des AGG keine Fristen gesetzt. Der gerichtliche Weg steht jedoch nur unter Einhaltung der Zwei-Monats-Frist offen. Dies bedeutet zum einen, dass die innerbetriebliche Beschwerdestelle, um die gerichtliche Geltendmachung nicht zu unterminieren, zeitnah und zielstrebig auf die Bearbeitung einer Beschwerde hinwirken sollte. Da selbst dann nicht immer die Zwei-Monats-Frist gewahrt werden kann, müssen zum anderen die Betroffenen ggf. eine wie vom AGG geforderte Geltendmachung vorlegen, um ihre Rechtsansprüche nicht zu verwirken. Da dies mitunter von Arbeitgebern als kontraproduktiv wahrgenommen werden kann, sollte – neben weiteren Gründen – vom Gesetzgeber erwogen werden, diese Frist zu verlängern.



## **7. Wort des Dankes**

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

Außerdem möchte ich Till Stadtbäumer für die Unterstützung bei der Erstellung des Konzeptes sehr herzlich danken. Defne Tuner und Alexander Tischbirek danke ich für ihr kompetentes juristisches Feedback auf meine Fragen.

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

## **Anhang A: Literaturhinweise**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg** (Hrsg): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handlungsleitfaden für Arbeitgeber ([https://lzk-bw.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Recht/4.Arbeitsrecht/Allgemeines\\_Gleichbehandlungsgesetz\\_Handlungsleitfaden.pdf](https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Recht/4.Arbeitsrecht/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz_Handlungsleitfaden.pdf)).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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