

Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle

Handlungsempfehlungen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Betriebe in der Pflicht

Jeder Betrieb ist **verpflichtet**, eine Stelle zu benennen, an die sich Beschäftigte **bei erlebter Diskriminierung** wenden können. Gleichzeitig muss der Betrieb, bzw. die Geschäftsführung **vorbeugende Maßnahmen treffen**, damit Diskriminierung innerhalb des Betriebes gar nicht erst vorkommt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG wurde 2006 eingeführt. Ziel des Gesetzes ist, die bestehenden Schutzlücken im Hinblick auf Diskriminierung in der Arbeitswelt zu schließen. Mit der Einführung des AGG kam die Bundesregierung Vorgaben der EU-Kommission und legitimen Forderungen des Abbaus von Diskriminierung aus der Zivilgesellschaft nach.

Das AGG **verbietet Ungleichbehandlungen** aus **rassistischen Gründen**, aufgrund der **Religion/Weltanschauung**, des **Geschlechts**, der **sexuellen Orientierung**, einer **Behinderung** oder des **Alters**. Der Schutzbereich des AGG ist sehr weit gefasst. Er gilt sowohl **für alle Bereiche und Phasen der Beschäftigung** (Ausschreibung, Bewerbung, reguläre Beschäftigung, Kündigung, Ruhestand, Aufstieg, Leiharbeit, Ausbildung) als auch **in allen Bezügen zur Beschäftigung** (am Arbeitsplatz, in den Pausen, auf Betriebsausflügen, Geschäftsreisen, dem Arbeitsweg und bei privaten Kontakten zwischen Mitarbeitenden z. B. in Chatgruppen).

Fühlt sich eine Person diskriminiert, ist der Arbeitgeber **verpflichtet, den Sachverhalt zu prüfen** und **die Situation für die betroffene Person umgehend zu verbessern**.

Die Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Der § 13 des AGG regelt das Beschwerderecht der Beschäftigten. **Jede beschäftigte Person hat das Recht, sich bei der zuständigen Stelle zu beschweren.**

Die zuständige Stelle muss die Beschwerde durch eine umfassende Sachverhalts-ermittlung (nachvollziehbar) prüfen. **Bei belegter Diskriminierung muss die Stelle Abhilfe durch arbeitsrechtliche Maßnahmen leisten**, d. h., die Situation muss sich merklich für die direkt betroffene Person verbessern.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen, die dem Arbeitgeber bei belegter Diskriminierung zur Verfügung stehen, sind **Abmahnungen, Versetzungen** und **Kündigungen**. Dabei ist immer das mildeste Mittel als Strafmaß zu wählen. Die Einschätzung der von Diskriminierung betroffenen Person sollte in der Strafbeurteilung berücksichtigt werden.

Die für Beschwerden zuständige Stelle **muss der Arbeitgeber benennen**. Benennt er sie nicht, **liegen alle Verpflichtungen**, die mit § 13 AGG einhergehen, **beim Arbeitgeber selbst**. Das Beschwerderecht im AGG stellt hohe Anforderungen an den Arbeitgeber.

Jeder Betrieb, der keine zuständige Stelle benannt hat, verstößt gegen die Bekanntmachungspflicht nach § 12 AGG.

Zur Einschätzung geeigneter Maßnahmen kontaktieren Sie

ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
Arbeit und Leben Bremen e.V.

Telefon: 0421/96 08 9-0
E-Mail: info@ada-bremen.de
www.ada-bremen.de

Bahnhofspatz 22-28
28195 Bremen

ADA berät und unterstützt Betriebe bei der Einrichtung und Umsetzung Innerbetrieblicher Beschwerdestellen.



Antidiskriminierung
in der Arbeitswelt

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Argumente für die Einrichtung einer Beschwerdestelle

Rechtliche Argumente

- Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Einhaltung des Beschwerderechts der Beschäftigten nach §13 AGG nach.
- Der Arbeitgeber überträgt die mit dem Beschwerderecht einhergehenden Anforderungen und Aufgaben an die zuständige Stelle.
- Benennt der Arbeitgeber keine zuständige Stelle und werden die Beschäftigten nicht ausreichend über die Beschwerdemöglichkeiten im Betrieb informiert, gilt es als Unternehmensversagen, wenn Diskriminierung nicht unterbunden wird oder Beschwerden verloren gehen. Dies wirkt sich ungünstig auf etwaige Klagen vor dem Arbeitsgericht aus.
- Ist keine zuständige Stelle benannt, können sich die Beschäftigten an jede beliebige Stelle wenden. Hierzu zählen beispielsweise alle Vorgesetzten oder Beauftragten wie Frauenbeauftragte/Schwerbehindertenbeauftragte.
- Die Beschwerdestelle ist ein Organ des Arbeitgebers. Da das AGG den Arbeitgeber direkt verpflichtet, ist ein bestehender Betriebsrat kein Ersatz für eine Beschwerdestelle. Das Recht der Beschäftigten, sich auch an bereits existierende Arbeitnehmer*innen-Vertretungen zu wenden, bleibt bestehen.
- In Betrieben, in denen es keine Beschwerdestelle gibt, sind die Beschäftigten in der Regel nicht über das AGG und die für sie definierten Rechte informiert. Dies ist ein Verstoß gegen § 12 AGG.
- Ein ausgearbeitetes Antidiskriminierungsmanagement, insbesondere eine nachvollziehbare Sachverhaltsermittlung bei Beschwerden, reduziert die Gefahr für den Arbeitgeber, auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche vor dem Arbeitsgericht verklagt zu werden.

Was spricht noch für eine Beschwerdestelle?

- Der Abbau von Diskriminierung verbessert das Betriebsklima.
- Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle und Leistungsabfälle bei Beschäftigten werden reduziert.
- Besonders vor dem Hintergrund einer vielfältigen Belegschaft kann die Beschwerdestelle eine wichtige Rolle im Hinblick auf das Konfliktmanagement spielen.
- Betriebe ohne Beschwerdestelle besitzen oft kein ausgearbeitetes und transparentes Beschwerdemanagement. Wo Diskriminierungsschutz kein vorrangiges Unternehmensziel ist, kommt es häufiger zu Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Die Beschwerdestelle kann unterschwellige Konflikte sichtbar machen und zur Schlichtung der Konflikte beitragen.
- Die Bindung zum Unternehmen verringert sich nachweislich, wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass mit Diskriminierung nicht sachgemäß umgegangen wird.
- Eine Beschwerdestelle fördert die Antidiskriminierungskultur im Betrieb und steigert die Attraktivität für z. B. zugewanderte Fachkräfte.
- Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist ein starkes Zeichen gegen Diskriminierung. Bereits die Einrichtung und Bekanntmachung der Stelle hat positive Wirkungen im Hinblick auf den Abbau von Diskriminierung. Die Stelle informiert Personen mit Diskriminierungserfahrungen über ihre Rechte und ermutigt sie, diese Rechte einzufordern. Gleichzeitig zeigt sie den anderen Grenzen auf.

Aufgaben einer Beschwerdestelle

Die zuständige Stelle hat nach § 13 AGG im Wesentlichen die Aufgabe, Beschwerden anzunehmen, den Sachverhalt (umfangreich und nachvollziehbar) zu prüfen, die Beschwerdelage zu bewerten und eine Maßnahmenempfehlung zu geben.

- Aufgepasst:** Benennt der Arbeitgeber keine zuständige Stelle, **liegen die Aufgaben beim Arbeitgeber selbst!**

- Annahme der Beschwerde
- Sachverhaltsermittlung
- Sachverhaltsprüfung
- Mitteilung des Ergebnisses
- Maßnahmenempfehlung
- Dokumentation



Vorbeugende Maßnahmen

Bei den oben aufgeführten Punkten handelt es sich um die Minimal-Anforderungen an eine Beschwerdestelle.

In der Praxis zeigt sich, dass in vielen Fällen nicht AGG konform gearbeitet wird. ADA empfiehlt, die Beschwerdestelle direkt von Beginn an als AGG-Stelle zu konzipieren und mit weiteren Befugnissen und Aufgaben auszustatten. Dazu zählen beispielsweise die Bekanntmachung nach § 12 und die im AGG formulierten proaktiven und präventiven Maßnahmen für den Betrieb.

Zusätzliche Aufgaben wären somit

- Umsetzen erforderlicher Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung
- Abbau von Diskriminierungsrisiken
- Proaktive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich
- berufliche Aus- und Fortbildung zur Sensibilisierung der Beschäftigten
- Bekanntmachung des Beschwerderechts sowie der betrieblichen Beschwerdemöglichkeiten und -wege

Empfehlungen zum Aufbau der Beschwerdestelle

Die Beratungsstelle ADA empfiehlt, bereits den Auf- und Ausbau der Beschwerdestelle zu delegieren. Die Ausarbeitung von Beschwerdewegen, innerbetrieblichen Kommunikationswegen, die Einbindung betrieblicher Akteur*innen, Erstellung und Übernahme des Berichts- und Dokumentationswesens sowie die Planung von betrieblichen Fortbildungen sollte an das Aufgabenprofil der Stelle geknüpft werden.



Zum Weiterlesen

- ABC zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle. Hrsg.: ADA - Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, 2015.
- Diskriminierung im Betrieb entgegen treten. Handreichungen zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien. Hrsg.: ADA - Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, 2015.
- Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vorschläge für die Ausarbeitung. Hrsg.: BUG, Vera Egenberger, 2021.
- Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021.