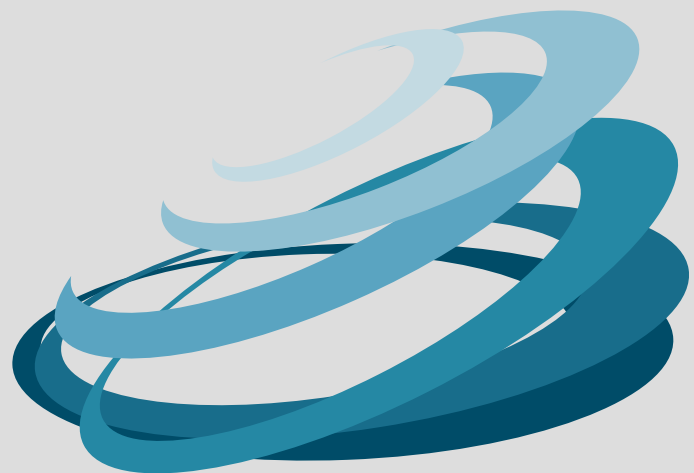




Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Expertise von
Doris Liebscher, LL.M.
RAin Anne Kobes



Literaturverzeichnis:	4
A. Begriffsklärung: Rechtsbegriffe des § 13 AGG	6
I. Zuständige Stelle	6
II. Beschäftigte.....	7
III. Betrieb, Unternehmen oder Dienststelle	8
IV. Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnis	8
V. Benachteiligung und Belästigung, § 3 iVm § 1 AGG.....	9
B. Rechtlicher Rahmen	11
I. Rechtliche Mindestvorgaben nach AGG	11
1. Beschwerderecht, § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG.....	11
a) Beschwerdebefugnis	11
b) Beschwerdegegenstand.....	11
c) Beschwerdeziel	12
d) Form	12
e) Frist	13
f) Fristwahrung gemäß § 15 Abs. 4 AGG	13
2. Prüf- und Ergebnismitteilungspflicht, § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG.....	14
a) Prüfpflicht	14
b) Ergebnismitteilungspflicht.....	15
c) Form.....	16
d) Frist.....	16
3. Bekanntmachungspflicht, § 12 Abs. 5 AGG	16
4. Rechte der Arbeitnehmervertretungen, § 13 Abs. 2 AGG.....	17
5. Rechtsfolgen bei bestätigter Benachteiligung, § 12 AGG	17
6. Rechtsfolgen bei Nichteinrichtung einer Beschwerdestelle	18
7. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats/Personalrats	19
a) Mitbestimmung bei Errichtung der „zuständigen Stelle“ und deren Besetzung	19
b) Mitbestimmung bei Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens.....	19
c) Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle, § 86 S. 2 BetrVG	20
8. Maßregelungsverbot, § 16 Abs. 1 AGG	20

II. Verhältnis zu anderen Beschwerde-/Klagemöglichkeiten.....	21
1. Beschwerde gemäß §§ 84, 85 BetrVG	21
2. Beschwerde gemäß § 68 BPersVG und § 95 SGB IX.....	21
3. Kollektive Regelungen, § 86 BetrVG.....	22
4. Individualklage.....	22
III. Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.....	22
IV. Herausforderungen an die praktische Umsetzung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft	22
1. Mit Beschwerden befasste Stellen und deren Rechte in der Privatwirtschaft.....	23
2. Mit Beschwerden befasste Stellen und deren Rechte im öffentlichen Dienst	23
3. Zusammenarbeit mit Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsrat	24
Vorschläge zur praktischen Umsetzung.....	25
I. Funktionen des Beschwerderechts	25
II. Einrichtung der Beschwerdestelle.....	25
1. Zugang zur Beschwerdestelle.....	25
2. Ansiedlung und Zusammensetzung.....	27
3. Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen.....	28
III. Befugnisse der Beschwerdestelle.....	28
1. Sachverhaltsaufklärung	28
2. Maßnahmenanregung und Kontrolle.....	29
IV. Beschwerdeverfahren	29
1. Grundlegende Überlegungen.....	29
2. Mehrstufiges Verfahren.....	30
3. Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen.....	33
4. Vertrauensschutz und Anonymität im Beschwerdeverfahren	33
5. Regelung durch Betriebs-/Dienstvereinbarung/Handreichung/Dienstanweisung	34
a) Inhalte einer Dienst-/Betriebsvereinbarung	34
b) Umsetzung.....	34
c) Handreichung/Dienstanweisung	35
Anlage: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG.....	36

Literaturverzeichnis:

Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen: Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stuttgart 2007 (zitiert: Adomeit/Mohr).

Amthauer, Ingo: Zu den Auswirkungen des AGG auf die Betriebsverfassung (Diss.), Baden-Baden 2009 (zitiert: Amthauer, Auswirkungen).

Bamberger, Heinz Georg/Roth, Herbert: Beck'scher Onlinekommentar BGB, Edition 14, München 2009 (zitiert: Beck OK BGB-Bearbeiter/in).

Bauer, Jobst-Hubertus/Göpfert, Burkhard/Krieger, Steffen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, München 2007 (zitiert: B/G/K).

Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handkommentar, 2. Auflage, Baden-Baden 2008 (zitiert: AGG-HK-Bearbeiter/in).

Ehrich, Christian/Frieters, Ingo: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Errichtung und Gestaltung der „zuständigen Stellen“ i. S. von § 13 Abs. 1 AGG, Der Betrieb 2007, Heft 18, S. 1026 ff. (zitiert: Ehrich/Frieters, DB 2007).

Flohr, Eckhard/Ring, Gerhard: Das neue Gleichbehandlungsgesetz, Münster 2006 (zitiert: Flohr/Ring: Das neue Gleichbehandlungsgesetz).

Gach, Bernt/Julis, Susanne: Beschwerdestelle und -verfahren nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, in Betriebs-Berater 2007, Heft 14, S. 773 ff. (zitiert: Gach/Julis, BB 2007).

Göpfert, Burkhard/Siegrist, Carolin: Diskriminierungsverdacht: Über den richtigen Umgang mit arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen, in ZIP 2006, Heft 37, S. 1710 ff. (zitiert: Göpfert/Siegrist, ZIP 2006).

Grobys, Marcel: Organisationsmaßnahmen des Arbeitgebers nach dem neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in NJW 2006, Heft 41, S. 2950 ff. (zitiert: Grobys, NJW 2006).

Hayen, Ralf-Peter: Handlungsmöglichkeiten und Durchsetzungsdefizite für Interessenvertretungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in: AuR 12/2006, S. 1-7 (zitiert: Hayen, AuR 12/2006).

Hey, Thomas (Hrsg.): Kommentar zum AGG, FfM 2009 (zitiert: Hey-Bearbeiter/n).

Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin: BetrVG. Gemeinschaftskommentar, Band II, 8. Auflage, München 2005 (zitiert: GK-Bearbeiter/in).

Kocher, Eva: AGG und Gleichstellungsrecht, in: *Busch, Sebastian/Kocher, Eva/Welkoborsky, Horst:* Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Benachteiligung verhindern – Gleichstellung fördern, FfM 2009, S. 65-113 (zitiert: Kocher-Bearbeiter/in).

Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2007 (zitiert: M/H/H).

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Auflage, München 2010 (zitiert: ErfK-Bearbeiter/in).

Nicolai, Andrea: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG in der anwaltlichen Praxis, Bonn 2006 (zitiert: Nicolai, AGG).

Nollert-Borasio, Christiane/Perreng, Martina: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2008 (zitiert: Nollert-Borasio/Perreng).

Oetker, Hartmut: Ausgewählte Probleme zum Beschwerderecht des Beschäftigten nach § 13 AGG, NZA 2008, Heft 5, S. 264 ff. (zitiert: Oetker, NZA 2008).

Palandt, Otto: Bürgerliches Gesetzbuch, 68. Auflage, München 2009 (zitiert: Palandt-Bearbeiter/in).

Richardi, Reinhard: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 11. Auflage, München 2008 (zitiert: Richardi-Bearbeiter/in).

v. Roetteken, Torsten: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG. Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen, 3. Auflage, Heidelberg 2008 (zitiert: v. Roetteken).

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Udsching, Peter: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Edition: 12, München 2009 (zitiert: Beck OK ArbR-Bearbeiter/in).

Rust, Ursula/Falke, Josef: AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften, Berlin 2007 (zitiert: Rust/Falke-Bearbeiter/in).

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1. Allgemeiner Teil. 2. Halbband: AGG, 5. Auflage, München 2007 (zitiert: MüKo-Bearbeiter/in).

Schick, Dagmar (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, München 2007 (zitiert: Schick-Bearbeiter/in).

Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Voigt, Burkhard: AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 2. Auflage, Neuwied 2008 (zitiert: S/S/V-Bearbeiter/in).

Steinau-Steinrück, Robert/Schneider, Volker/Wagner, Tobias: Der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes: Ein Beitrag zur Kultur der Antidiskriminierung?, NZA 2005, Heft 1, S. 25 ff. (zitiert: Steinau-Steinrück/Schneider/Wagner, NZA 2005).

Wendling-Schröder, Ulrike/Stein, Axel: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, München 2008 (zitiert: W-S/S-Bearbeiter/in).

Wisskirchen, Gerlind: Der Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - Ein „Kochrezept“ für Arbeitgeber, Der Betrieb 2006, Heft 27/28, S. 1491 ff. (zitiert: Wisskirchen, DB 2006).

A. Begriffsklärung: Rechtsbegriffe des § 13 AGG

I. Zuständige Stelle

Der Begriff der zuständigen Stelle ist umfassend zu verstehen¹. Die zuständige Stelle hat der/die Arbeitgeber/in zu bestimmen und bekanntzumachen. Der Begriff des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist in § 6 Abs. 2 AGG definiert. Die Bestimmung der zuständigen Stelle und der Ablauf des Beschwerdeverfahrens fallen in die Organisationshoheit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin². Die Prüfung der Beschwerde kann daher einer anderen Stelle übertragen werden als derjenigen, welche für die Entgegennahme der Beschwerde zuständig ist³. Die nach § 13 Abs. 1 AGG einzurichtende und gemäß § 12 Abs. 5 Satz 1 AGG bekanntzumachende Stelle muss jedoch mindestens mit Empfangs- und Verteilungszuständigkeit ausgestattet werden⁴.

Der/Die Arbeitgeber/in kann bei der Bestimmung der zuständigen Beschwerdestelle entweder konkrete Personen benennen oder eine eigens für das Beschwerdeverfahren zuständige Stelle einrichten⁵. Eine Verpflichtung, eine gesonderte Organisationseinheit zu schaffen, besteht nicht⁶. In Betracht kommen daher u.a. Dienst- oder Fachvorgesetzte, die Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte oder eine durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingerichtete betriebliche Beschwerdestelle⁷ (dazu B. I. 7. c). Die Benennung mehrerer Beschwerdestellen ist möglich. Umstritten ist, ob auch unabhängige externe Personen oder Stellen benannt werden können⁸. Mehrheitlich wird eine rein externe Beschwerdestelle als unzulässig erachtet. Gegen die Benennung einer zusätzlichen externen Beschwerdestelle bestehen jedoch keine Bedenken.

Bei der Errichtung der Beschwerdestelle ist durch den/die Arbeitgeber/in sicherzustellen, dass das Beschwerderecht durch die Beschäftigten auch tatsächlich ausgeübt werden kann. Insbesondere muss ein einfacher Zugang gewährleistet werden und die Bestimmung der Beschwerdestelle darf keinen Effekt abschreckender Wirkung haben, da ansonsten das Beschwerderecht vereitelt würde⁹. Ist der/die Beschwerdegegner/in die zuständige Stelle (z. B. Vorgesetzte/r), ist eine hilfsweise Zuständigkeit vorzusehen (z. B. nächsthöhere/r Vorgesetzte/r)¹⁰. Nach Empfehlung der EG-Kommission soll bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die Beschwerde einer Person des eigenen Geschlechts gegenüber vorgebracht werden können¹¹. Grundsätzlich empfiehlt sich eine Besetzung der Beschwerdestelle mit weiblichen und männlichen Personen, damit die Beschäftigten sich aussuchen können, wem sie ihr Anliegen anvertrauen möchten¹². Für Arbeitgeber/innen mit einer größeren Anzahl an Beschäftigten,

¹ BT-Drucks. 16/1780, S. 37.

² V. Roetteken, § 13 Rn. 17.

³ Gach/Julis, BB 2007, 773 [773]; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 13; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 11.

⁴ V. Roetteken, § 13 Rn. 17; Gach/Julis, BB 2007, 773 [773].

⁵ Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 2.

⁶ S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 12.

⁷ BT-Drucks. 16/1780, S. 37.

⁸ Dafür: Gach/Julis, BB 2007, 773 [773 f.]; Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 2; dagegen: B/G/K, § 13 Rn. 7; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 12; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 12; Oetker, NZA 2008, 264 [267]; M/H/H, § 13 Rn. 13; V. Roetteken, § 13 Rn. 18.

⁹ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 18; Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 2; v. Roetteken, § 13 Rn. 18.

¹⁰ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 15; Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 3.

¹¹ Anhang 5. B. III zur Empfehlung 92/131/EWG der Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

¹² Wisskirchen, DB 2006, 1491 [1496]; Gach/Julis, BB 2007, 773 [773]; Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 11.

empfiehlt sich die Einrichtung eines eigenen Gleichstellungsmanagements, welches auch die Funktion der Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG wahrnimmt¹³. Durch die damit einhergehende personelle Distanz wird das Vertrauen der Beschäftigten in ein faires und ausgewogenes Verfahren erhöht. Dies ist insbesondere bei Beschwerden in Zusammenhang mit (sexuellen) Belästigungen wichtig.

Umstritten ist, ob zuständige Stellen im Sinne von § 13 Abs. 1 AGG grundsätzlich nur solche sind, die auch Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen können¹⁴. Durch die Beschwerde soll den Beschäftigten ein direkter Zugang zum/zur Arbeitgeber/in ermöglicht werden¹⁵. Gleichstellungsbeauftragte oder Ombudspersonen können daher nur für zuständig erklärt werden, soweit sie ausdrücklich Arbeitgeberfunktionen (wie z. B. ein eigenständiges Prüfungs- und Bescheidungsrecht) wahrnehmen können¹⁶. Der Betriebs- oder Personalrat gehört nicht zu den zuständigen Stellen im Sinne von § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG oder § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da er weder zur Ausübung der Befugnisse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (Prüfung und Bescheidung der Beschwerde) noch zur Weiterleitung der Beschwerde verpflichtet werden kann¹⁷.

Das Einreichen einer Beschwerde bei einer unzuständigen Stelle führt nicht zu deren Unzulässigkeit. Vielmehr ist die Beschwerde von der empfangenden an die zuständige Stelle weiterzuleiten¹⁸. Da es keine Fristenregelung gibt (dazu B. I. 1 e), tritt durch das Einreichen bei einer unzuständigen Stelle kein Rechtsnachteil ein¹⁹.

II. Beschäftigte

Das Beschwerderecht knüpft an den weiten Beschäftigtenbegriff des § 6 AGG an²⁰. Dieser setzt kein im Vollzug befindliches Arbeitsverhältnis voraus. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 AGG sind Arbeitnehmer/innen²¹, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen und in Heimarbeit beschäftigte Personen beschwerdeberechtigt²². Nach § 6 Abs. 3 AGG sind auch Selbständige (freie Mitarbeiter/innen) erfasst, soweit es deren Zugangsbedingungen zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG sind auch Bewerber/innen und Personen, deren Arbeits-/Dienstverhältnis bereits beendet ist, vom Beschäftigtenbegriff des AGG umfasst²³.

¹³ So auch v. Roetteken, § 13 Rn. 24.

¹⁴ Dafür: v. Roetteken, § 13 Rn. 22 f.; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 13; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 19; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 14; Steinau-Steinrück/Schneider/Wagner, NZA 2005, 28 [31, Fn. 47]; dagegen: Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 9; Amthauer, Auswirkungen, S. 148 ff. (mit weiteren Nachweisen).

¹⁵ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 19; Schiek/Kocher, § 13 Rn. 13; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 14; v. Roetteken, § 13 Rn. 23.

¹⁶ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 13; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 13.

¹⁷ So auch v. Roetteken, § 13 Rn. 23.

¹⁸ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 15; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 16; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 18.

¹⁹ ErfK-Schlachter, § 13 AGG Rn. 2.

²⁰ M/H/H, § 13 Rn. 9; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 13; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 5.

²¹ Im Gegensatz zum betriebsverfassungsrechtlichen Beschwerderecht nach §§ 84 I iVm 5 III BetrVG sind auch die leitenden Angestellten erfasst.

²² AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 13.

²³ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 13; Oetker, NZA 2008, 264 [265].

III. Betrieb, Unternehmen oder Dienststelle

Gemäß §§ 13 Abs. 1 iVm 12 Abs. 5 AGG muss in jedem Betrieb oder Unternehmen und in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle bestimmt und bekanntgemacht werden²⁴. Dies gilt unabhängig von der Größe des Betriebes, so dass auch Arbeitgeber/innen mit nur einem/einer Arbeitnehmer/in zur Errichtung der Beschwerdestelle verpflichtet sind²⁵.

Umstritten ist, ob ein Unternehmen in allen Betrieben eine eigene Beschwerdestelle einzurichten hat²⁶ oder ob eine für alle Beschäftigten zuständige Unternehmensbeschwerdestelle genügt²⁷. Das BAG geht in seinem Beschluss vom 21.07.2009 davon aus, dass eine Beschwerdestelle im Unternehmen ausreicht²⁸. Dafür spricht auch, dass in § 13 Abs. 1 AGG die Formulierungen von § 3 BSchG und § 84 Abs. 1 BetrVG („zuständige Stellen des Betriebs“) nicht übernommen, sondern um eine Möglichkeit („des Unternehmens“) erweitert wurden. Es ist davon auszugehen, dass damit dem/der Arbeitgeber/in die Möglichkeit eröffnet werden sollte, eine zentrale Beschwerdestelle im Unternehmen einzurichten. Bei Errichtung einer Beschwerdestelle auf Unternehmensebene ist jedoch darauf zu achten, dass diese für alle Beschäftigten einfach erreichbar ist, da ansonsten das Beschwerderecht vereitelt wird²⁹. Eine Verweisung auf eine konzernweite Beschwerdestelle (z. B. Antidiskriminierungshotline bei der Holding-Gesellschaft) ist bereits nach dem Wortlaut von § 13 Abs. 1 AGG unzulässig, da dieser die Errichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb oder im Unternehmen fordert³⁰. Im öffentlich-rechtlichen Bereich muss in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle eingerichtet werden. Hier genügt es nicht, diese bei einer oberen Dienstbehörde anzusiedeln³¹.

IV. Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnis

Die Beschwerde ist für alle Benachteiligungen bzw. Belästigungen zulässig, die einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Eine örtliche Begrenzung der Benachteiligungen/Belästigungen auf den Arbeitsplatz liegt – im Gegensatz zur früheren Regelung in § 3 BSchG – nicht mehr vor. Daher sind auch solche außerhalb des Betriebs umfasst³². Dies gilt z. B. für Handlungen bei Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen, bei Betriebsfeiern oder bei einem betrieblich veranlassten Discobesuch, wenn diesbezüglich an die Beschäftigten eine gewisse Teilnahmeerwartung besteht³³. Wenn bereits ein örtlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gegeben ist, liegt immer eine Benachteiligung in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis vor³⁴. Daher werden auch Belästigungen während der Pausenzeiten vom Beschwerderecht umfasst.

²⁴ B/G/K, § 13 Rn. 7; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 12.

²⁵ ErfK-Schlachter, § 6 AGG Rn. 4; AGG-HK-Schrader/Schubert, § 6 Rn. 23.

²⁶ So B/G/K, § 13 Rn. 7; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 12.

²⁷ So Schiek-Kocher, § 13 Rn. 12; Oetker, NZA 2008, 264, [266]; v. Roetteken, § 13 Rn. 18; LAG Hamburg vom 17.04.2007 - 3 TaBV 6/07 (B. II. 2. e).

²⁸ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08 - obwohl in Rn. 21 die strittige Frage ausdrücklich offen gelassen wurde, lässt Rn. 33 den Schluss zu, dass eine zentrale Beschwerdestelle auf Unternehmensebene zulässig ist.

²⁹ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 18; Nollert-Borasio/Perrong, § 13 Rn. 2.

³⁰ B/G/K, § 13 Rn. 7; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 12.

³¹ V. Roetteken, § 13 Rn. 18.

³² Wisskirchen, DB 2006, 1491 [1491]; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 9; v. Roetteken, § 12 Rn. 17.

³³ V. Roetteken, § 12 Rn. 18.

³⁴ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 9.

Der Zusammenhang der Benachteiligung/Belästigung mit dem Beschäftigungsverhältnis ist bei Personen mit einem bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis unproblematisch. Fraglich ist, ob das Beschwerderecht auch für Bewerber/innen und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, sowie für Selbständige gilt. Der ausreichende Kausalzusammenhang zu einem Beschäftigungsverhältnis besteht über die vor- und nachvertraglichen Schutz- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (*culpa in contrahendo* und *culpa post contractum finitum*)³⁵. Durch die Aufnahme von Vertragsverhandlungen entstehen – unabhängig davon, ob es letztendlich zu einem Vertragsschluss kommt oder nicht – erhöhte Einwirkungsmöglichkeiten auf die Rechtsgüter der möglichen Vertragspartner. Gleiches gilt für beendete Arbeitsverhältnisse, wo die vertragliche Beziehung nachwirkt. Die gesetzliche Wertung von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG, auch Bewerber/innen und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, in den Schutzbereich des AGG einzubeziehen, muss auch für das Beschwerderecht gelten³⁶.

Für Leiharbeitnehmer ist § 6 Abs. 2 AGG einschlägig, wonach auch der/die Entleiher/in gegenüber dem/der Leiharbeitnehmer/in als Arbeitgeber/in anzusehen ist. Folglich steht Leiharbeitnehmern das Beschwerderecht sowohl im Verleiher- als auch im Entleiherbetrieb zu.

V. Benachteiligung und Belästigung, § 3 iVm § 1 AGG

Das Beschwerderecht knüpft an eine gefühlte Benachteiligung wegen der in § 1 AGG genannten Gründe (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung) an. Der Begriff der Benachteiligung wird in § 3 AGG definiert.

Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG) vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. So kann eine mit Bezug auf Schwangerschaft oder Mutterschaft erfolgende Weigerung, eine Frau einzustellen oder zu befördern, eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen.

Eine mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG) liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, z. B. durch die Forderung nach perfekten Deutschkenntnissen bei Einstellungen (welche Bewerber/innen ethnischer Minderheiten benachteiligt)³⁷, das Vorenthalten von Vollzeitkräften gewährten Gehaltsbestandteilen gegenüber Teilzeitkräften (welche zu 80-90% weiblichen Geschlechts sind) oder das Herausrechnen der Elternzeit aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei einer Sozialplanregelung (da diese überwiegend von Frauen wahrgenommen wird)³⁸.

Eine Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG) liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Gemeint sind sowohl verbale als auch nonverbale Verhaltensweisen³⁹. Eine Belästigung liegt sowohl vor, wenn der Erfolg nur

³⁵ So i. E. auch v. Roetteken, § 13 Rn. 8.

³⁶ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 13; Gach/Julis, BB 2007, 773 [774]; v. Roetteken, § 13 Rn. 8; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 5 (für ausgeschiedene Beschäftigte); a.A. Oetker, NZA 2008, 264 [265]; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 5 (für Bewerber/innen).

³⁷ Wisskirchen, DB 2006, 1491 [1491]; AGG-HK-Däubler, § 7 Rn. 24; S-S-V/Schleusener, § 3 Rn. 95.

³⁸ BAG vom 12.11.2002 - 1 AZR 58/02.

³⁹ S-S-V/Schleusener, § 3 Rn. 114.

angestrebt wird („bezwecken“) als auch wenn der Erfolg nicht angestrebt wird, aber dennoch eintritt („bewirken“)⁴⁰. Von einem feindlichen Umfeld ist auszugehen, wenn die Eingriffe eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschreiten⁴¹. Dies ist im Einzelfall nach einer wertenden Gesamtbetrachtung zu entscheiden. Um eine Belästigung kann es sich demnach handeln, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber einem Kollegen wiederholt schwulenfeindliche Witze macht, die mit einer Erniedrigung und Anfeindung einhergehen und zugleich das Arbeitsumfeld von dieser Stimmung erfasst wird.

Eine sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) liegt vor, wenn die Belästigung aufgrund sexueller Motive erfolgt. Im Gegensatz zur Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG ist eine einzelne Handlung ausreichend (es muss kein feindliches Umfeld vorliegen), da der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre besonders schwerwiegend ist⁴². Demnach entsteht ein Beschwerderecht sowohl bei Benachteiligungen und (sexuellen) Belästigungen, die von der Arbeitgeberseite ausgehen, als auch bei Handlungen von Arbeitnehmer/innen untereinander. Im letzteren Fall kommen hauptsächlich Belästigungen und sexuelle Belästigungen in Frage.

In § 3 Abs. 5 AGG wird schließlich die Anweisung zu einer Benachteiligung einer Benachteiligung gleichgestellt.

⁴⁰ S-S-V/Schleusener, § 3 Rn. 115.

⁴¹ S-S-V/Schleusener, § 3 Rn. 117; AGG-HK-Däubler, § 3 Rn. 70.

⁴² ErfK-Schlachter, § 3 AGG Rn. 16; AGG-HK-Däubler, § 3 Rn. 77.

B. Rechtlicher Rahmen

I. Rechtliche Mindestvorgaben nach AGG

1. Beschwerderecht, § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG

a) Beschwerdebefugnis

Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigten (siehe A. II), die sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Nach einer Entscheidung des EuGH⁴³ ist es nicht erforderlich, dass die/der diskriminierte Beschäftigte selbst die genannten Merkmale aufweist. Demnach ist auch eine nachteilige Behandlung, die auf dem Vorliegen einer der in § 1 AGG genannten Gründe bei Angehörigen oder sonstigen Personen beruht, vom Diskriminierungsverbot umfasst. Der EuGH bejahte folglich das Vorliegen einer nicht gerechtfertigten Diskriminierung, wenn eine Beschäftigte wegen der Betreuung ihres behinderten Kindes eine nachteilige Behandlung durch ihren/ihre Arbeitgeber/in erfährt⁴⁴.

Es reicht weiterhin aus, wenn sich die/der Betroffene subjektiv benachteiligt oder belästigt fühlt⁴⁵. Ob der Vorfall objektiv eine Benachteiligung oder Belästigung darstellt, ist für die Beschwerdebefugnis unerheblich⁴⁶. Indizien für eine Benachteiligung reichen daher für die Beschwerdebefugnis aus⁴⁷. Die subjektive Betroffenheit kann sich auch aus der Benachteiligung anderer Personen (Kolleg/inn/en, Kund/inn/en etc.) ergeben, wenn sich die nachteilige Behandlung der anderen Personen gleichzeitig als Verletzung der eigenen Würde darstellt⁴⁸. Daran ist z. B. bei arbeitgeberseitig angeordneter unterschiedlicher Behandlung von Kund/inn/en anhand deren ethnischer Herkunft zu denken, oder wenn das Betriebsklima durch wiederholte sexuelle Belästigungen in eine feindliche Arbeitsatmosphäre umgeschlagen ist, die auch die nicht unmittelbar betroffenen Personen erfasst. Das Beschwerderecht kann von einzelnen oder mehreren Beschäftigten gemeinsam wahrgenommen werden⁴⁹. Im letzteren Fall muss jedoch jede Person eine individuell gefühlte Benachteiligung geltend machen⁵⁰. Eine Popularbeschwerdebefugnis ist mangels Verletzung eigener Rechte ausgeschlossen⁵¹.

b) Beschwerdegegenstand

Als Beschwerdegegenstand kommen alle Benachteiligungen hinsichtlich der in § 1 AGG genannten Merkmale in Betracht, soweit sie einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen.

⁴³EuGH vom 17.07.2008 - C 303/06, Coleman v. Attridge Law. Die Entscheidung betraf die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG, die durch das AGG umgesetzt wurde.

⁴⁴EuGH vom 17.07.2008 - C 303/06, Coleman v. Attridge Law.

⁴⁵B/G/K, § 13 Rn. 5; M/H/H, § 13 Rn. 5.

⁴⁶Müko-Thüsing, § 13 Rn. 2; M/H/H, § 13 Rn. 5.

⁴⁷Schiek-Kocher, § 13 Rn. 5.

⁴⁸Schiek-Kocher, § 13 Rn. 5.

⁴⁹BAG vom 22.11.2005 - 1 ABR 50/04; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 17.

⁵⁰BAG vom 22.11.2005 - 1 ABR 50/04; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 12.

⁵¹M/H/H, § 13 Rn. 9; Schieck-Kocher, § 13 Rn. 5.

Die Benachteiligung/(sexuelle) Belästigung kann von dem/der Arbeitgeber/in, von Vorgesetzten, von Kolleg/inn/en oder von Dritten ausgehen⁵². Dritte sind alle Personen, mit denen die/der Beschäftigte in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis in Kontakt steht⁵³, z. B. Auftraggeber/innen, Mitarbeiter/innen von Geschäftspartnern/innen oder Kund/inn/en. Für das Handeln Dritter ist der/die Arbeitgeber/in zwar nicht primär verantwortlich, er/sie muss jedoch versuchen, auf diese einzuwirken, damit seine/ihre Beschäftigten keine weiteren Benachteiligungen erleiden. Dazu ist er/sie sowohl im Rahmen seiner/ihrer arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht⁵⁴, als auch nach § 12 Abs. 4 AGG verpflichtet. Vom Beschwerdegegenstand umfasst sind auch kollektivrechtliche Regelungen, wie Tarifverträge oder allgemeine Entgeltregelungen, wenn diese Regelungen durch individuell und unmittelbar wirkende Maßnahmen umgesetzt werden und eine eigene Betroffenheit im Sinne von § 1 AGG begründen⁵⁵. Die Beschwerde kann sich auch gegen bevorstehende Maßnahmen richten, da daraus bereits das subjektive Gefühl der Benachteiligung entstehen kann⁵⁶.

c) Beschwerdeziel

Eine Beschwerde von Beschäftigten liegt vor, wenn auf eine Benachteiligung hingewiesen und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt wird⁵⁷. Zwischenziel der Beschwerde ist die Feststellung der Benachteiligung wegen einer der in § 1 AGG genannten Gründe. Voraussetzung dafür ist, dass in der Beschwerde die konkreten Umstände benannt werden, in denen die/der Beschäftigte eine Benachteiligung erblickt. Eine Beschwerde löst bei bestehender Benachteiligung oder Belästigung – unabhängig davon, ob der/die Beschäftigte ein Vorgehen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wünscht – die Handlungspflichten nach §§ 7 Abs. 1, 12 Abs. 3 AGG aus⁵⁸.

d) Form

Die Beschwerde ist an keine bestimmte Form gebunden⁵⁹. Sie kann daher auch mündlich oder per E-Mail eingelegt werden. Wenn mit der Beschwerde zugleich Ansprüche im Sinne des § 15 AGG geltend gemacht werden (dazu B. I. 1 f), ist die dafür erforderliche Schriftform zu beachten. Eine Bindung der Annahme oder Bearbeitung der Beschwerde an bestimmte Form- oder Fristenfordernisse durch den/die Arbeitgeber/in ist grundsätzlich unzulässig⁶⁰. Eine ausdrückliche Bezeichnung als Beschwerde ist zudem nicht erforderlich. Es muss sich gemäß § 133 BGB vielmehr nur aus dem gesamten Vortrag ergeben, dass sich die/der Beschäftigte individuell benachteiligt fühlt und Abhilfe verlangt. Bei Unklarheiten, ob es sich um eine Beschwerde handelt, muss der/die Arbeitgeber/in die Person um Erläuterung des Anliegens bitten⁶¹.

⁵² B/G/K, § 13 Rn. 1; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 7.

⁵³ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 8.

⁵⁴ Vgl. dazu BAGE 43, 263 [267].

⁵⁵ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 5.

⁵⁶ BT-Drucks. 16/1780, S. 32; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 6; Flohr/Ring, Das neue Gleichbehandlungsgesetz, Rn. 277; v. Roetteken, § 13 Rn. 13.

⁵⁷ BAG vom 22.11.2005 - 1 ABR 50/04.

⁵⁸ V. Roetteken, § 13 Rn. 38.

⁵⁹ GK-Wiese, § 84 Rn. 21; B/G/K, § 13 Rn. 8.

⁶⁰ BeckOK ArbR-Werner, § 84 BetrVG Rn. 6; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn 21.

⁶¹ S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 6.

Der/Die Beschwerdeführer/in kann sich bei Einlegung der Beschwerde vertreten lassen, sowohl anwaltlich als auch durch Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder der Gewerkschaft sowie durch Antidiskriminierungsverbände⁶².

Nach herrschender Ansicht kann die Beschwerde auch anonym erfolgen⁶³. In diesem Fall verzichtet der/die Beschwerdeführer/in konkludent auf das Ergebnismittelungsrecht⁶⁴. Der/Die Arbeitgeber/in hat jedoch seine/ihre Prüfpflichten vollumfänglich wahrzunehmen und bei einer tatsächlich erfolgten Benachteiligung die erforderlichen Maßnahmen nach § 12 Abs. 3 AGG einzuleiten. Andernfalls können bei wiederholter Benachteiligung Rechte nach § 14 AGG (Leistungsverweigerungsrecht) und § 15 AGG (Entschädigung und Schadensersatz) durch die/den Benachteiligte/n geltend gemacht werden.

e) Frist

Die Beschwerde ist nicht an eine Frist gebunden⁶⁵. Der/die Beschäftigte ist daher nicht gehalten, sofort nach Kenntnis der gefühlten Benachteiligung tätig zu werden. Allenfalls kann das Beschwerderecht infolge eines langen Zeitablaufs verirken⁶⁶. Durch das Rechtsinstitut der Verwirkung soll eine illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten gegenüber der/dem Verpflichteten ausgeschlossen werden. Danach ist das Beschwerderecht verwirkt, wenn es die/der Berechtigte über einen Zeitraum hinweg nicht geltend macht, obwohl sie/er dazu in der Lage wäre. Die/Der Verpflichtete kann sich in diesem Fall mit Rücksicht auf das gesamte Verhalten der/des Berechtigten darauf einrichten, dass das Beschwerderecht auch in Zukunft nicht mehr geltend gemacht wird⁶⁷. Für die Annahme einer Verwirkung muss das Vertrauensschutzinteresse des/der Arbeitgeber/in das Beschwerdeinteresse der/des Beschäftigten allerdings derart überwiegen, dass die Durchführung des Beschwerdeverfahrens unzumutbar erscheint. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt einer fortdauernden Benachteiligung ist eine Verwirkung daher nur in Ausnahmefällen denkbar.

Macht der/die Beschäftigte mit der Beschwerde gleichzeitig Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG geltend, ist dafür die dort geregelte Ausschlussfrist von zwei Monaten (§ 15 Abs. 4 AGG) zu beachten. Die Nichteinhaltung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs⁶⁸.

f) Fristwahrung gemäß § 15 Abs. 4 AGG

Umstritten ist, ob die Einlegung einer Beschwerde gemäß § 13 Abs. 1 AGG gleichzeitig die gesetzliche Ausschlussfrist von zwei Monaten für einen in Betracht kommenden Anspruch auf Schadenersatz oder Entschädigung gemäß § 15 Abs. 1, 2, 4 AGG wahr⁶⁹. Nach einer Ansicht begründet die Einlegung einer Beschwerde noch

⁶² B/G/K, § 13 Rn. 8; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 23.

⁶³ BeckOK ArbR-Roloff, § 13 AGG Rn. 2; B/G/K, § 13 Rn. 8; ErfK-Schlachter, § 13 AGG Rn. 2; a. A. Oetker, NZA 2008, 264 [268].

⁶⁴ BeckOK ArbR-Roloff, § 13 AGG Rn. 2.

⁶⁵ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 5; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 21.

⁶⁶ S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 22.

⁶⁷ BAG vom 07.11.2001 - 4 AZR 724/00.

⁶⁸ ErfK-Schlachter, § 15 AGG Rn. 12; v. Roetteken, § 15 Rn. 101.

⁶⁹ Vgl. Gach/Julis, BB 2007, 773 [774].

keine Schadenersatz- oder Entschädigungsansprüche gemäß § 15 AGG, so dass die Beschwerde auch nicht fristwährend im Sinne des § 15 Abs. 4 AGG sein könne⁷⁰. Nach anderer Ansicht sei die schriftliche Einlegung einer substantiierten Beschwerde fristwährend für die Ansprüche aus § 15 AGG⁷¹.

Richtigerweise kann eine pauschalisierende Aussage nicht getroffen werden. § 15 Abs. 4 AGG verlangt die schriftliche Geltendmachung eines Anspruches nach § 15 Abs. 1 oder 2 AGG. Aus Gründen der Rechtssicherheit muss dabei für den/die Anspruchsgegner/in nachvollziehbar sein, dass gegen ihn/sie Ansprüche geltend gemacht werden. Eine Bezifferung der konkreten Anspruchshöhe ist indes nicht erforderlich⁷². Auch eine detaillierte Darlegung der einzelnen anspruchsbegründenden Tatsachen ist nicht notwendig⁷³. Bei der Geltendmachung des Anspruchs handelt es sich um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, die wie eine Willenserklärung gemäß § 133 BGB nach dem objektivierten Empfängerhorizont unter Berücksichtigung von Treu und Glauben gemäß der Verkehrssitte auszulegen ist⁷⁴. Insofern kann die strittige Frage nur im Einzelfall danach beantwortet werden, ob bei objektivierter Auslegung der Beschwerde eine gleichzeitige Geltendmachung eines Anspruchs im Sinne von § 15 Abs. 1, 2 AGG anzunehmen ist. Eine rechtliche Begründung bzw. explizite Bezeichnung als Schadenersatz oder Entschädigung im Sinne von § 15 AGG ist dabei nicht erforderlich. Folglich wird es im Einzelfall darauf ankommen, ob in der Beschwerde neben dem Abhilfeverlangen auch die Geltendmachung auf Geld gerichteter Ansprüche wegen der erfolgten Benachteiligung erkennbar wird⁷⁵. In diesem Fall wäre die Frist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt.

2. Prüf- und Ergebnismitteilungspflicht, § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG

a) Prüfpflicht

Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG ist die Beschwerde zu prüfen. Die Prüf- und Ergebnismitteilungspflicht trifft grundsätzlich den/die Arbeitgeber/in⁷⁶. Diese/r kann sie jedoch an die zur Beschwerdebearbeitung eingerichteten Stellen delegieren⁷⁷. In diesem Fall bleibt der/die Arbeitgeber/in jedoch weiterhin selbst voll verantwortlich⁷⁸. Die von den zuständigen Stellen getroffenen Feststellungen binden den/die Arbeitgeber/in nicht, soweit er/sie diesen keine Kompetenz zur abschließenden Beschwerdebearbeitung und -beantwortung eingeräumt hat⁷⁹. Aufgrund des den/die Arbeitgeber/in treffenden Risikos der Ansprüche und Handlungspflichten aus §§ 12, 15 AGG sowie des Leistungsverweigerungsrechts nach § 14 AGG muss ihm/ihr die Möglichkeit eingeräumt werden, selbst abschließend über den Sachverhalt zu entscheiden. Wurde die Aufgabe durch den/die Arbeitgeber/in an eine zuständige Stelle delegiert, muss sich der/die Arbeitgeber/in jedoch deren Entscheidung zurechnen lassen.

Der/Die Arbeitgeber/in bzw. die Beschwerdestelle hat den Sachverhalt mit sämtlichen ihm/ihr zur Verfügung

⁷⁰ So Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 31; B/G/K, § 13 Rn. 13.

⁷¹ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 23.

⁷² Palandt-Weidenkaff, § 15 AGG Rn. 8; ErfK-Schlachter, § 15 AGG Rn. 12; M/H/H, § 15 Rn. 70.

⁷³ AGG-HK-Buschmann, § 15 Rn. 112.

⁷⁴ Palandt-Heinrichs, § 133 Rn. 3, 9.

⁷⁵ So auch ErfK-Schlachter, § 15 AGG Rn. 12.

⁷⁶ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 16.

⁷⁷ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 19.

⁷⁸ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 16; Schieck-Kocher, § 13 Rn. 19.

⁷⁹ ErfK-Schlachter, § 13 AGG Rn. 2.

stehenden Mitteln aufzuklären. Dies wird zur Verwirklichung des Anspruchs auf rechtliches Gehör regelmäßig auch eine Anhörung der betroffenen Parteien beinhalten. Dabei darf sich die Prüfung nicht auf das Beschwerdevorbringen beschränken, sondern sie hat umfassend zu erfolgen⁸⁰. Bei der Aufklärung dürfen keine Erfolg versprechenden Beweismittel außer Acht gelassen werden⁸¹. Dies gebietet bereits die gesetzlich normierte Schutzpflicht des § 12 Abs. 1 AGG. Bei der Sachverhaltsaufklärung haben die betroffenen Abteilungen und Stellen ihrerseits den/die Arbeitgeber/in zu unterstützen. Andernfalls verletzen sie die ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegenden Nebenpflichten⁸².

Um in die allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten so wenig wie möglich einzugreifen, ist der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich zu halten⁸³. In Fällen der (sexuellen) Belästigung oder bei extra als vertraulich gekennzeichneten Beschwerden sollte der Name des/der Benachteiligten nur genannt werden, wenn dies zur Sachverhaltsaufklärung unbedingt erforderlich ist, um den/die Benachteiligte/n vor weiteren Repressalien wegen der Beschwerde zu schützen⁸⁴. Die/Der Beschwerdeführende hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass die Beschwerde und der ihr zugrundeliegende Sachverhalt in jedem Fall geheim bleiben⁸⁵. Dies folgt bereits aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör des Beschwerdegegners/der Beschwerdegegnerin, wenn der/die Arbeitgeber/in konkrete Maßnahmen wie eine Abmahnung oder Kündigung gemäß § 12 Abs. 3 AGG plant.

b) Ergebnismitteilungspflicht

Das Ergebnis der Prüfung ist der/dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen, § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG. Der Anspruch auf Mitteilung des Ergebnisses ist durch den/die Beschwerdeführer/in einklagbar⁸⁶. Das Ergebnis ist – zumindest bei Zurückweisung der Beschwerde – zu begründen⁸⁷. Dies soll dem/der Beschäftigten eine informierte Entscheidung über einen etwaigen Folgeerstreit ermöglichen⁸⁸. Aus der Pflicht der Bestätigung einer tatsächlich vorliegenden Benachteiligung und der Begründungspflicht im Falle der Zurückweisung einer Beschwerde ergibt sich für den/die Arbeitnehmer/in z. B. die Möglichkeit, bei Vorliegen von Indizien über eine Lohndifferenz von männlichen und weiblichen Angestellten Gewissheit über deren Vorliegen bzw. Nichtvorliegen durch eine Beschwerde nach § 13 AGG zu erlangen⁸⁹. Es empfiehlt sich grundsätzlich, sämtliche Vorgänge zu dokumentieren.

⁸⁰ V. Roetteken, § 13 Rn. 27.

⁸¹ Müko-Thüsing, § 13 Rn. 7; v. Roetteken, § 13 Rn. 27.

⁸² ErfK-Preis, § 611 BGB Rn. 742.

⁸³ Gach/Julis, BB 2007, 773 [776].

⁸⁴ ErfK-Schlachter, § 13 AGG Rn. 2; Schiek-Kocher, § 13 Rn 19; Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 8.

⁸⁵ Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 19; v. Roetteken, § 13 Rn. 31.

⁸⁶ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 18.

⁸⁷ BT-Drucks. 16/1780, S. 37; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 35; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 18; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 28; Gach/Julis, BB 2007, 773 [778]; Beck OK BGB-Fuchs, § 13 AGG Rn. 4; v. Roetteken, § 13 Rn. 35; a. A.: B/G/K, § 13 Rn. 11; Adomeit/Mohr, § 13 Rn. 23.

⁸⁸ ErfK-Schlachter, § 13 AGG Rn 2.

⁸⁹ Nicolai, AGG, Rn. 575.

c) Form

§ 13 Abs. 1 Satz 2 AGG regelt keine Pflicht zur schriftlichen Mitteilung. Das Ergebnis kann daher dem/der Beschwerdeführer/in auch mündlich mitgeteilt werden⁹⁰. Aus Beweisgründen bietet sich jedoch grundsätzlich die Schriftform an. Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann (Abhilfe- und Unterlassungsverpflichtung gemäß § 12 AGG sowie §§ 84 Abs. 2, 85 Abs. 3 Satz 2 BetrVG; Anspruch auf Schadenersatz oder Entschädigung, § 15 Abs. 1, 2 AGG; Ansprüche auf Schadenersatz, § 280 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB iVm § 7 AGG).

d) Frist

Eine Frist für die Mitteilung des Ergebnisses der Beschwerde ist gesetzlich nicht geregelt. Allerdings hat die Bearbeitung innerhalb einer angemessenen Zeit zu erfolgen⁹¹, mithin ohne schuldhaftige Verzögerung. Für einen Standardfall dürfte ein Zeitraum zwischen einer Woche⁹² bis maximal zwei Wochen⁹³ angemessen sein. Ggf. sind Zwischenbescheide an den/die Beschwerdeführer/in zu erstellen, in welchen der Stand der Ermittlungen sowie die weitere Vorgehensweise erläutert werden⁹⁴. Nach angemessener Bescheidungsfrist besteht ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Bescheidung⁹⁵.

3. Bekanntmachungspflicht, § 12 Abs. 5 AGG

§ 12 Abs. 5 AGG verpflichtet den/die Arbeitgeber/in zur Bekanntmachung der gesetzlichen Vorschriften des AGG im Allgemeinen, der speziellen (dreimonatigen) Klagefrist in § 61 b ArbGG und der zuständigen Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle erfolgen. Ebenso ist die Bekanntmachung mittels in der Dienststelle üblicher Informations- und Kommunikationstechniken, z. B. E-Mail-Verteiler oder Intranet, möglich⁹⁶. Es muss aber sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten tatsächlich Kenntnis erlangen können. Andernfalls kann sich der/die Arbeitgeber/in nicht auf die Einhaltung der Fristen des § 15 Abs. 4 AGG oder § 61 b ArbGG berufen⁹⁷. Auch kann eine unzureichende Bekanntmachung Schadenersatzansprüche gemäß § 280 Abs. 1 BGB sowie § 823 Abs. 2 BGB iVm § 12 Abs. 5 AGG auslösen⁹⁸. § 12 Abs. 5 AGG stellt insofern ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB dar⁹⁹.

⁹⁰ B/G/K, § 13 Rn. 11.

⁹¹ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 17; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 33.

⁹² So Schiek-Kocher, § 13 Rn. 21

⁹³ So M/H/H, § 13 Rn. 21.

⁹⁴ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 21; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 17; Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 13.

⁹⁵ ErfK-Kania, § 84 BetrVG Rn. 9; Schiek-Kocher, § 13 Rn. 27.

⁹⁶ Müko-Thüsing, § 12 Rn. 16.

⁹⁷ V. Roetteken, § 12 Rn. 101.

⁹⁸ V. Roetteken, § 12 Rn. 102.

⁹⁹ V. Roetteken, § 12 Rn. 102.

4. Rechte der Arbeitnehmervertretungen, § 13 Abs. 2 AGG

§ 13 Abs. 2 AGG hat lediglich klarstellende Funktion dahingehend, dass sämtliche Rechte der Arbeitnehmervertretungen vom individuellen Beschwerderecht der Beschäftigten gemäß § 13 Abs. 1 AGG unberührt bleiben. In Betracht kommt vor allem das kollektive Beschwerdeverfahren durch den Betriebsrat gemäß § 85 BetrVG bzw. der Personalräte gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG sowie der Anspruch des Betriebsrats oder der Gewerkschaft auf Handlung, Duldung oder Unterlassung gemäß § 17 Abs. 2 AGG iVm § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

5. Rechtsfolgen bei bestätigter Benachteiligung, § 12 AGG

Ergibt die Beschwerde eine Verletzung des Benachteiligungsverbots von § 7 AGG, ergeben sich für den/die Arbeitgeber/in Schutz- und Abhilfepflichtungen. Ist die Benachteiligung von dem/der Arbeitgeber/in oder dem/der Dienstherr/i/n selbst zu verantworten, liegt in der positiven Bescheidung zugleich eine Anerkennung der Diskriminierung¹⁰⁰. Diese verpflichtet zur Ergreifung von Abhilfemaßnahmen¹⁰¹, zur zukünftigen Unterlassung und zur nachträglichen Gewährung unterlassener Leistungen¹⁰². Die Mitteilung kann gleichzeitig Grundlage für weitere Ansprüche des/der Beschäftigten sein¹⁰³. Geht die Benachteiligung von anderen Personen, z. B. von Beschäftigten oder Dritten aus, entstehen für den/die Arbeitgeber/in die Schutzpflichten des § 12 AGG.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so hat der/die Arbeitgeber/in die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu treffen, § 12 Abs. 3 AGG. Die Aufzählung in § 12 Abs. 3 AGG ist nicht abschließend, sondern beispielhaft. Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Beschäftigte ist gemäß § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten gegenüber dem/der Arbeitgeber/in. Insofern bestünde eine Sanktionsmöglichkeit des/der Arbeitgeber/in auch bereits nach den allgemeinen Regeln. § 12 Abs. 3 AGG schränkt jedoch das allgemeine Ermessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin insofern ein, als dass ein Entschließungsermessen gar nicht und das Auswahlermessen nur noch bezüglich mehrerer gleich geeigneter Maßnahmen besteht¹⁰⁴.

Voraussetzung gemäß § 12 Abs. 3 AGG ist, dass der behauptete Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot tatsächlich vorliegt¹⁰⁵. Auf ein Verschulden des/der Benachteiligenden kommt es nicht an. Ein objektiver Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG ist ausreichend¹⁰⁶. Bei unklarer Tatsachenlage kommen vorläufige Reaktionen durch den/die Arbeitgeber/in in Betracht. Diese können gemäß § 12 Abs. 1 AGG im Einzelfall geboten sein, auch wenn ein Verstoß noch nicht objektiv festgestellt wurde¹⁰⁷.

¹⁰⁰ V. Roetteken, § 13 Rn. 37.

¹⁰¹ Palandt-Weidenkaff, § 13 Rn. 2.

¹⁰² V. Roetteken, § 13 Rn. 37.

¹⁰³ V. Roetteken, § 13 Rn. 37.

¹⁰⁴ AGG-HK-Buschmann, § 12 Rn. 24.

¹⁰⁵ BAG vom 08.06.2000 - 2 ABR 1/00; B/G/K, § 12 Rn. 30; AGG-HK-Buschmann, § 12 Rn. 25.

¹⁰⁶ AGG-HK-Buschmann, § 12 Rn. 26.

¹⁰⁷ B/G/K, § 12 Rn. 30.

Welche Maßnahmen zu ergreifen sind, richtet sich stets nach dem Einzelfall. Die Maßnahme muss dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Ziel der Maßnahme ist es, weitere Benachteiligungen auszuschließen. Zur Erreichung dieses Ziels ist stets das mildeste Mittel auszuwählen. Bei den zu ergreifenden Maßnahmen ist darauf zu achten, dass gleichartige Verstöße nicht unterschiedlich behandelt werden dürfen¹⁰⁸, da andernfalls durch den/die Arbeitgeber/in selbst ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegen kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat einen individuellen, einklagbaren Anspruch auf Ergreifung der verhältnismäßig gebotenen Schutzmaßnahmen durch den/die Arbeitgeber/in¹⁰⁹. Wenn nach objektiver Betrachtungsweise eine rechtsfehlerfreie Ermessensentscheidung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nur ein Ergebnis haben kann, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf deren Durchführung¹¹⁰. Auch bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot durch Dritte hat der/die Arbeitgeber/in Schutzpflichten gegenüber dem/der Beschwerdeführer/in. Dies kann im Ausnahmefall sogar dazu führen, dass die Geschäftsverbindung zu der/dem benachteiligenden Dritten abubrechen ist¹¹¹.

6. Rechtsfolgen bei Nichteinrichtung einer Beschwerdestelle

Fehlt eine Bestimmung der Beschwerdestelle durch den/die Arbeitgeber/in oder hat der/die Beschäftigte keine Kenntnis von der zuständigen Stelle, so kann er/sie sich an jede betriebliche Stelle wenden¹¹². Die Beschwerde ist von dieser Stelle an die zuständige Stelle weiterzuleiten¹¹³. Wurde keine eigenständige Stelle oder eine beschwerdebeauftragte Person bestimmt, wird die zuständige Stelle unter Rücksicht auf die Betriebshierarchie zu bestimmen sein. Beschwerden sind dann einzulegen bei dem/der Arbeitgeber/in bzw. bei dem/der unmittelbar Vorgesetzten der Person, gegen die die Beschwerde geführt wird.¹¹⁴ Eine Nichtweiterleitung geht als Organisationsverschulden zu Lasten des/der Arbeitgeber/in und kann bei weiteren Benachteiligungen zu Rechten des/der Beschäftigten aus §§ 14 und 15 AGG führen, da dem/der Arbeitgeber/in ein Verschuldensvorwurf aufgrund der Obliegenheitsverletzung des § 12 Abs. 5 AGG vorwerfbar ist¹¹⁵. Des Weiteren können sowohl Betriebsrat als auch Gewerkschaften nach § 17 Abs. 2 AGG iVm § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, eine den Erfordernissen des AGG genügende Beschwerdestelle einzurichten, beim Arbeitsgericht beantragen, ihm/ihr aufzugeben, die Handlung vorzunehmen¹¹⁶.

¹⁰⁸ Göpfert/Siegrist, ZIP 2006, 1710 [1715].

¹⁰⁹ BAG vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06.

¹¹⁰ BAG vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06.

¹¹¹ V. Roetteken, § 12 Rn. 20.

¹¹² Schiek-Kocher, § 13 Rn. 26; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 15.

¹¹³ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 26; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 15.

¹¹⁴ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 7; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 15.

¹¹⁵ W-S/S-Stein, § 13 Rn. 15; Gach/Julis, BB 2007, 773 [773].

¹¹⁶ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 27.

7. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats/Personalrats

a) Mitbestimmung bei Errichtung der „zuständigen Stelle“ und deren Besetzung

Ob die Errichtung und Besetzung einer zuständigen Beschwerdestelle dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, ist umstritten¹¹⁷. Nach überwiegender Ansicht fällt die Einrichtung der Beschwerdestelle jedoch in die Organisationshoheit des/der Arbeitgeber/in und unterliegt daher seiner/ihrer Entscheidungsautonomie. Es handelt sich um die bloße Erfüllung der gesetzlichen Pflicht aus § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG iVm § 12 Abs. 5 AGG ohne unmittelbaren Bezug auf das Verhalten der Arbeitnehmer/innen¹¹⁸. Das BAG hat in seinem Beschluss vom 21.07.2009¹¹⁹ entschieden, dass kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Frage, wo der/die Arbeitgeber/in die Beschwerdestelle errichtet und wie er diese personell besetzt, besteht¹²⁰. Die Errichtung einer Beschwerdestelle ist keine „Ordnung des Betriebs“ im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, sondern eine davon zu unterscheidende organisatorische Maßnahme des/der Arbeitgeber/in¹²¹. Auch die personelle Besetzung der Beschwerdestelle ist Teil der mitbestimmungsfreien Organisation¹²².

b) Mitbestimmung bei Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens

In dem Beschluss des BAG wird jedoch auch klargestellt, dass dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Einführung und Ausgestaltung von in gewissem Umfang standardisierten Beschwerdemeldeverfahren ein Mitbestimmungsrecht zusteht¹²³. Die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens regelt das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und ist daher mitbestimmungspflichtig. Soweit die Mitbestimmung reicht, ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, die Regelung nur mit Zustimmung des Betriebsrats zu treffen. Bei erzwingbaren Mitbestimmungsrechten steht dem Betriebsrat grundsätzlich auch ein Initiativrecht zu¹²⁴. Dieser kann daher verlangen, dass eine Regelung eingeführt wird oder deren Änderung erfolgt¹²⁵. Ist die Beschwerdestelle betriebsübergreifend eingerichtet bzw. soll sie betriebsübergreifend eingerichtet werden, steht das Mitbestimmungsrecht allerdings nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu¹²⁶.

¹¹⁷ Dafür: Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 3; AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 18 a; Ehrich/Frieters, DB 2007, 1026 [1027]; dagegen: Oetker, NZA 2008, 264 [270]; M/H/H, § 13 Rn. 16; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 23; v. Roetten, § 13 Rn. 20.

¹¹⁸ Müko-Thüsing, § 13 Rn. 11; W-S/S-Stein, § 13 Rn. 23.

¹¹⁹ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08.

¹²⁰ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 18 ff.

¹²¹ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 23.

¹²² BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 27.

¹²³ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 30 ff.; Grobys, NJW 2006, 2950 [2952]; Ehrich/Frieters, DB 2007, 1026 [1026 f.]; a. A. Gach/Julis, BB 2007, 773, [775 f.].

¹²⁴ BAG vom 14.11.1974 - 1 ABR 65/73.

¹²⁵ Richardi-Richardi, § 84 Rn. 201.

¹²⁶ BAG vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 33.

Der Betriebsrat kann auch die Verabschiedung einer Betriebsvereinbarung zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens initiieren. Eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat über die Errichtung und Ausgestaltung einer Beschwerdestelle ist nach § 88 BetrVG grundsätzlich zulässig und kommt regelmäßig beiden Parteien zugute¹²⁷. Auch der Personalrat ist befugt, Dienstvereinbarungen in Materien abzuschließen, die die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten betreffen, vgl. z. B. § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG. Dazu gehört auch die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens.

Für die Arbeitnehmer/innen ergibt sich eine klar erkennbare innerbetriebliche Prozedur, nach der sie eine von ihnen angenommene Benachteiligung klären können. Für die Arbeitgeber/innen besteht im Gegenzug die Möglichkeit, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Strukturen im Unternehmen Kenntnis zu erlangen und diese zu unterbinden. Dies ist gerade im Hinblick auf die Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche bei tatsächlichem Vorliegen einer Benachteiligung gemäß § 15 AGG von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung.

c) Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle, § 86 S. 2 BetrVG

Gemäß § 86 S. 2 BetrVG kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine betriebliche Beschwerdestelle eingerichtet werden, die bei Meinungsverschiedenheiten über eine Beschwerde durch den Betriebsrat (§ 85 BetrVG) an die Stelle der Einigungsstelle tritt. Sie hat bei einer Beschwerde des Betriebsrats die gleiche Rechtsstellung wie die Einigungsstelle¹²⁸. Das Abweichen von der gesetzlichen Regelung des § 76 BetrVG kann vor allem in Großbetrieben zu einem den betrieblichen Gegebenheiten angepassten Beschwerdeverfahren genutzt werden und wird regelmäßig auch eine gleichförmige Behandlung aller Beschwerden sicherstellen.

8. Maßregelungsverbot, § 16 Abs. 1 AGG

Das Maßregelungsverbot nach § 16 Abs. 1 AGG gilt auch für das den Beschäftigten zustehende Beschwerderecht nach § 13 Abs. 1 AGG. Aufgrund des Maßregelungsverbots dürfen weder dem/der Beschwerdeführenden noch den ihn/sie unterstützenden Personen Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts entstehen. Insofern können die Beschwerdeführenden nicht wegen der Beschwerde mit personellen Maßnahmen, wie z. B. einer Umsetzung oder Versetzung konfrontiert werden. Auch dürfen sie zur Ausübung des Beschwerderechts weder auf die Pausenzeiten verwiesen werden¹²⁹ noch ist eine Kürzung des Entgelts für den aufgewandten Zeitraum der Beschwerdeeinlegung zulässig¹³⁰. Die Beschwerde ist stets eine zulässige Rechtsausübung durch die/den Beschäftigte/n, da sie bereits bei gefühlter subjektiver Benachteiligung zulässig ist¹³¹. Daher gilt das Benachteiligungsverbot auch, wenn die Beschwerde im Ergebnis nicht berechtigt ist¹³². Ausnahmen sind nur bei einer missbräuchlichen Ausübung des Beschwerderechts denkbar, z. B. wenn der Inhalt der Beschwerde völlig haltlose schwere Anschuldigungen in beleidigendem Ton enthält¹³³.

¹²⁷ Ehrich/Frieters, DB 2007, 1026, [1027].

¹²⁸ GK-Wiese, § 86 Rn. 8.

¹²⁹ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 24; Beck OK-Werner, § 84 BetrVG Rn. 6.

¹³⁰ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 24; v. Roetteken, § 13 Rn. 16.

¹³¹ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 36; Nollert-Borasio/Perreng, § 16 Rn. 7.

¹³² GK-Wiese, § 84 Rn. 34.

¹³³ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 35; GK-Wiese, § 84 Rn. 34.

An die Annahme eines Missbrauchs sind jedoch besonders strenge Anforderungen zu stellen, da eine gefühlte Benachteiligung für die Zulässigkeit der Beschwerde ausreicht und gerade die Beschwerden von Mobbingopfern oft als querulatorisch betrachtet werden¹³⁴.

Das Verbot der Maßregelung gilt auch für die Person, über welche die Beschwerde geführt wird¹³⁵. Der/Die Beschwerdegegner/in kann daher keinen Anspruch auf Unterlassung oder Widerruf der Behauptungen gegenüber der beschwerdeführenden Person geltend machen¹³⁶. Andernfalls könnte mittelbar das Beschwerdeverfahren vereitelt werden.

II. Verhältnis zu anderen Beschwerde-/Klagemöglichkeiten

1. Beschwerde gemäß §§ 84, 85 BetrVG

Die Beschwerdemöglichkeit nach § 13 Abs. 1 AGG steht kumulativ neben den Beschwerdemöglichkeiten gemäß §§ 84, 85 BetrVG¹³⁷. Die Beschwerdemöglichkeit des § 13 Abs. 1 AGG beschränkt sich auf die gefühlte Benachteiligung wegen eines oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe. Die betriebsverfassungsrechtliche Beschwerde ist dagegen umfassend gestaltet. Das Beschwerderecht nach § 13 Abs. 1 AGG geht jedoch insoweit deutlich über die Beschwerdemöglichkeit nach § 84 Abs. 1 BetrVG hinaus, als dass auch Benachteiligungen durch Dritte einbezogen sind¹³⁸. § 84 Abs. 1 BetrVG erfasst nur Benachteiligungen durch den/die Arbeitgeber/in oder Arbeitnehmer/innen des Betriebes.

Bei der Beschwerdemöglichkeit nach § 85 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, bei Meinungsverschiedenheiten mit dem/der Arbeitgeber/in die Einigungsstelle anzurufen, § 85 Abs. 2 BetrVG. Diesbezüglich ist eine parallele Beschwerde nach § 13 Abs. 1 AGG und §§ 84, 85 BetrVG nicht nur denkbar, sondern unter Umständen auch praktisch sinnvoll.

2. Beschwerde gemäß § 68 BPersVG und § 95 SGB IX

Auch die Beschwerden nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG oder § 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX sind kumulativ zur Beschwerde gemäß § 13 Abs. 1 AGG möglich. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, den Personalrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung in die Konfliktlösung einzubeziehen¹³⁹. Das betriebsverfassungsrechtliche Verfahren vor der Einigungsstelle ist in diesem Fall jedoch nicht vorgesehen.

¹³⁴ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 8.

¹³⁵ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 37; Nollert-Borasio/Perreng, § 16 Rn. 7.

¹³⁶ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 25; Ausnahme laut LAG Hessen vom 28.06.2000 - 8 Sa 195/99: bewusst unwahre oder leichtfertig aufgestellte Behauptungen.

¹³⁷ B/G/K, § 13 Rn. 14

¹³⁸ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 42.

¹³⁹ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 51.

3. Kollektive Regelungen, § 86 BetrVG

Machen die Tarifvertragsparteien oder Betriebsrat und Arbeitgeber/in mittels einer Betriebsvereinbarung von dem Recht aus § 86 Satz 2 BetrVG Gebrauch (dazu B. I. 7 c), gilt dies auch für das Beschwerdeverfahren gemäß § 13 Abs. 1 AGG¹⁴⁰. Die Regelungsbefugnis aus § 86 Satz 2 BetrVG bezieht sich jedoch ausdrücklich nur auf das Verfahren der Beschwerde. Eine inhaltliche Beschränkung des Beschwerderechts ist unzulässig.

4. Individualklage

Es besteht keine Verpflichtung zur Einlegung einer Beschwerde durch die/den Benachteiligte/n¹⁴¹. Das Beschwerdeverfahren kann parallel neben den Ansprüchen auf Abhilfe, Unterlassung, Schadenersatz oder Entschädigung (§§ 7, 12, 15 AGG, § 280 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB iVm § 12 AGG, § 826 BGB) durchgeführt werden. Eine Obliegenheit, zunächst eine innerbetriebliche Beschwerde einzulegen, besteht nicht¹⁴².

III. Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Gemäß § 24 AGG gelten die Vorschriften des AGG auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung der dort beschäftigten Beamte/inne/n, Richter/innen entsprechend. Da § 171 Abs. 1 BBG bereits ein umfangreiches Beschwerderecht für Beamte regelt, ist § 13 AGG in dessen Anwendungsbereich insoweit subsidiär¹⁴³. Für im öffentlichen Dienst Beschäftigte gilt hingegen § 13 AGG unmittelbar.

IV. Herausforderungen an die praktische Umsetzung im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Vor der Formulierung praktischer Umsetzungsvorschläge muss auf einige Unterschiede der organisations- und kompetenzrechtlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft hingewiesen werden, die sich aus dem Vorhandensein unterschiedlicher Anlaufstellen für Arbeitnehmer/innen in betrieblichen/dienstlichen Konflikt- bzw. Diskriminierungssituationen ergeben.

¹⁴⁰ AGG-HK-Buschmann, § 13 Rn. 52.

¹⁴¹ B/G/K, § 13 Rn. 13.

¹⁴² Nollert-Borasio/Perreng, § 13 Rn. 9; Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 1; Gach/Julis, BB 2007, 773 [773].

¹⁴³ AGG-HK-Mahlmann, § 24 Rn. 75.

1. Mit Beschwerden befasste Stellen und deren Rechte in der Privatwirtschaft

In Betrieben mit Betriebsrat¹⁴⁴ verfügen die Beschäftigten über eine Interessenvertretung, die sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte nach dem AGG unterstützen kann und eine Beschwerdemöglichkeit unabhängig von der AGG-Beschwerdestelle eröffnet, zum Ganzen vgl. A.I., B.I. 4., B.I.7., B.II..

In Betrieben, in denen wenigstens fünf schwer behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, die Beschwerden von schwer behinderten Menschen entgegennimmt und durch Verhandlung mit der Arbeit gebenden Seite auf eine Erledigung hinwirkt, vgl. §§ 94, 95 SGB IX.

2. Mit Beschwerden befasste Stellen und deren Rechte im öffentlichen Dienst

Das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze der Länder sehen ebenfalls Beschwerderechte vor, siehe dazu A.I., B.I.4., B.II.2.. Im Vergleich zum Betriebsrat in privatwirtschaftlichen Unternehmen besitzen Personalvertretungen weniger Rechte zur Durchsetzung von Beschäftigteninteressen, eine mit § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vergleichbare Kompetenz zur gerichtlichen Verpflichtung der Arbeit gebenden Seite auf Handlung, Duldung oder Unterlassung gibt es – wegen der unterstellten Gesetzmäßigkeit der Verwaltung – nicht.¹⁴⁵

Wie in der Privatwirtschaft wird auch in Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwer behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung zur Interessenvertretung, die eine Beschwerdemöglichkeit beinhaltet, gewählt, vgl. §§ 94, 95 SGB IX.

Eine Besonderheit des öffentlichen Dienstes besteht darin, dass es spezielle Bundes- und Landesgesetze zur Geschlechtergleichstellung gibt, die das AGG zum Teil spezifizieren und konkretisieren und die spezifische Zuständigkeiten und Anlaufstellen für die Kontrolle der Einhaltung der für die jeweilige Zielgruppe geltenden Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze vorsehen: die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Zu den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten¹⁴⁶ gehört in der Regel die Überwachung der Durchsetzung der Gleichstellungsgesetze und der geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverbote des AGG, vgl. § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleiG. Außerdem obliegt ihnen die Beratung und Unterstützung von Beschäftigten in Einzelfällen, wenn diese ihre Rechte aus den Gleichstellungsgesetzen verletzt sehen, ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsverbot vorliegt oder eine sexuelle oder geschlechtsbedingte Belästigung vorliegt, vgl. z. B. § 19 Abs. 1 Satz 3 BGleiG. Die Beauftragten sind verpflichtet, die Beschwerde zu behandeln. In der Regel werden sie dazu mit der Dienststelle verhandeln, um eine Lösung im Einklang mit dem Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrecht herbeizuführen.

All diesen Stellen ist gemein, dass sie im Beschwerdefall als Interessenvertretung bzw. als parteiische Anlaufstelle der Beschäftigten wahrgenommen werden und fungieren. Bei den Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kann zusätzlich danach unterschieden werden, ob sie als Interessenvertretung gewählt, durch die Dienststellenleitung bestellt oder beides sind.¹⁴⁷

¹⁴⁴ § 1 BetrVG sieht die Möglichkeit der Bildung eines Betriebsrates bereits in Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor.

¹⁴⁵ Vgl. Hayen, AuR 12/2006, S. 1, 5.

¹⁴⁶ detailliert Kocher-Welkoborsky, S. 65-113.

¹⁴⁷ Kocher-Kocher, S. 72f.

3. Zusammenarbeit mit Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsrat

Da genannte Stellen jeweils zuständige Stellen i.S.v. § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG sind, sollte der/die Arbeitgeber/in vorab klären, wie die Zusammenarbeit der Beschwerdestelle mit Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten, Schwerbehinderten- und Auszubildendenvertretungen, Personal- und Betriebsrat erfolgen soll.

Jedenfalls darf das durch den/die Arbeitgeber/in festgelegte Verfahren für Beschwerden nach § 13 AGG nicht das Recht des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin vereiteln, sich von einer Person des Vertrauens, die z. B. auch der Betriebs- oder Personalrat sein könnte, im Beschwerdeverfahren unterstützen zu lassen¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Kocher-Kocher, S. 73.

Vorschläge zur praktischen Umsetzung

Die im Folgenden formulierten Vorschläge zur Umsetzung der rechtlichen Vorgaben des § 13 AGG in der Praxis gehen zum Teil über die explizit im AGG formulierten und in Teil A und B dargelegten Mindestanforderungen hinaus. Sie dienen zum einen der effektiven Umsetzung dieser Mindestanforderungen vor dem Hintergrund bereits unabhängig vom AGG bestehender Vorschriften und Strukturen. Zweitens orientieren sie sich an den Funktionen, die eine Beschwerdestelle erfüllen soll.

I. Funktionen des Beschwerderechts

Die Einführung von Beschwerdestellen und transparenter betrieblicher Verfahren soll zunächst die Zugangsbarrieren zur individuellen Rechtsdurchsetzung erleichtern (Rechtsschutzfunktion).¹⁴⁹

Darüber hinaus erfüllt die Vorschrift wichtige präventive Funktionen. Beschwerdeverfahren ermöglichen es der Arbeit gebenden Seite, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Vorfällen und benachteiligenden Strukturen im Betrieb Kenntnis zu erlangen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (Öffentlichkeitsfunktion).

Schließlich schafft das Beschwerderecht einen rechtlichen Rahmen, der die Kommunikation über Diskriminierung unterstützt, strukturiert und institutionalisiert.¹⁵⁰ Mit der Einrichtung und Bekanntmachung einer Beschwerdestelle ist auch das Bekenntnis verbunden, dass soziale Konflikte und Diskriminierung überall vorkommen können und dass sie ernst genommen werden. Überall dort, wo Menschen miteinander arbeiten, kommt es zu unterschiedlichen Handlungsweisen, die sich aus unterschiedlichem Denken, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen sowie unterschiedlichen persönlichen Ressourcen und Stellungen in innerbetrieblichen/dienstlichen Hierarchien ableiten. Allerdings kommt es für den weiteren Verlauf und die Auswirkungen eines Konfliktes für Menschen und Organisationen entscheidend darauf an, ob, wann und wie er bearbeitet wird. Dazu stellt die Beschwerde nach § 13 AGG ein Instrument innerbetrieblicher, außergerichtlicher Streitbeilegung bereit (Konfliktmanagementfunktion).

Die Einrichtung einer offiziellen Anlaufstelle und die Etablierung eines Verfahrens trägt damit wesentlich zu einem professionellen Konfliktmanagement und einer Beschwerdekultur bei, die neben der Bearbeitung von Einzelfällen wichtige seismografische Impulse für die Beeinflussung der Unternehmenskultur im Betrieb/der Dienststelle geben können.

II. Einrichtung der Beschwerdestelle

1. Zugang zur Beschwerdestelle

Soll die Beschwerdestelle nicht leerlaufen, muss der Zugang möglichst niedrigschwellig sein. Das betrifft Kenntnis und Zugang in räumlicher und zeitlicher Hinsicht; aber auch psychische Barrieren, die eine Beschwerdeeinlegung behindern könnten, sollten bedacht werden.

¹⁴⁹ Schiek-Kocher, § 13 Rn. 1 f.

¹⁵⁰ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 1; S/S/V-Suckow, § 13 Rn.2.

Ort und Sprechzeiten der Beschwerdestelle müssen allen Beschäftigten bekannt gemacht werden, vgl. B.I.3.. Dazu reicht die einmalige Bekanntmachung, z. B. über das Intranet, im Rahmen der Bekanntmachung des AGG nicht aus. Empfohlen wird ein Aushang in allen Betriebs-/Dienststellen, der Orte und Zeiten aller zuständigen Anlaufstellen zusammenfasst und die Grundlagen des Beschwerdeverfahrens erklärt. Diese Information sollte gleichzeitig im Intranet abrufbereit stehen und als Informationsblatt allen (Neu)Beschäftigten ausgehändigt werden.

Ebenso muss bei Neueinstellungen auf die Beschwerdemöglichkeit, die zuständigen Stellen und die Modalitäten des Beschwerdeverfahrens hingewiesen werden. Außerdem muss die Kenntnisnahme barrierefrei möglich sein, also ohne großen zeitlichen Aufwand und ohne die Unterstützung durch Dritte.¹⁵¹ Das kann je nach Zusammensetzung der Belegschaften die Übersetzung in verschiedene Sprachen, inklusive Brailleschrift, bedeuten. Erforderlich im rechtlichen Sinne ist, dass der Adressatenkreis grundsätzlich Kenntnis erlangen kann. Ob die Beschäftigten die Informationen tatsächlich lesen, ist unerheblich.¹⁵² Umfangreiche Recherchen, z. B. im Internet oder durch die Befragung von Kolleg/inn/en oder Vorgesetzten, sollten jedoch nicht erforderlich sein.

Auch der Zugang selbst muss den Anforderungen an umfassende Barrierefreiheit entsprechen. Das betrifft

- den Zugang z. B. für Rollstuhlnutzer/innen, für seh- oder gehbeeinträchtigte Beschäftigte, aber auch für hörbeeinträchtigte Menschen, die zum Beispiel nicht auf die telefonische Terminvereinbarung verwiesen werden dürfen;
- Ansprechzeiten, die die Möglichkeit der Beschwerde für alle Beschäftigten eröffnen, auch in Teilzeit oder im Schichtbetrieb Tätige sowie Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen;
- die Kommunikation im Beschwerdeverfahren selbst, die auch im Fall nichtdeutschsprachiger oder gebärdensprachiger Beschäftigter gewährleistet sein muss.

Psychische Barrieren, die bei der Einrichtung und Bekanntmachung bedacht werden müssen, betreffen die Parallelfunktion der als Beschwerdestelle eingesetzte(n) Person(en), dazu siehe unten II. 2., sowie die Angst vor den Folgen einer Beschwerde. Dazu zählen z. B. Angst vor Gerüchten, einem schlechten Ruf unter Kolleg/inn/en, Karriereanteilen oder der Folgenlosigkeit einer Beschwerde („das bringt doch eh nichts“). Um diese Unsicherheiten bzw. Befürchtungen abzubauen, sollte die Bekanntmachung von Beschwerde/-verfahren folgende Fragen aus Sicht des/der Beschwerdeführenden kurz und prägnant beantworten:

- Wo und wann kann ich mich beschweren?
- Was passiert genau, wenn ich mich beschwere?
- Wird der Grundsatz der Vertraulichkeit berücksichtigt? Wer erfährt von der Beschwerde und von dem Ergebnis?
- Welche Maßnahmen darf die Beschwerdestelle ergreifen/anordnen?
- Ergehen die Maßnahmen nach eingeleiteter Beschwerde im Einvernehmen mit mir als Beschwerdeführer/in?
- Können externe Personen, wie z.B. ein/e Mediator/in hinzugezogen werden?
- Ist eine Überprüfung von beschlossenen Maßnahmen/getroffenen Vereinbarungen vorgesehen?

¹⁵¹ Vgl. Hey/Beitze, § 12 Rn. 30; W-S/S – Stein, § 12 Rn. 49.

¹⁵² Vgl. Hey/Beitze, § 12 Rn. 30.

2. Ansiedlung und Zusammensetzung

Grundsätzlich obliegt die Entscheidung, wo die Stelle nach § 13 AGG angesiedelt wird und wie sie zusammengesetzt ist, der Arbeitgeberseite, vgl. A.I.. Unabhängig von der Bestimmung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG steht den Beschäftigten je nach Unternehmen/Dienststelle eine Vielzahl bereits etablierter und bekannter Ansprechstellen und Beschwerdemechanismen zur Verfügung. Wie bereits unter B.IV. ausgeführt, fungieren diese als Interessenvertretung bzw. werden als interessenspezifische parteiische Anlaufstelle wahrgenommen. Die Beschwerdestelle nach § 13 AGG hat demgegenüber eine ambivalente Stellung. Sie wird neu eingerichtet, von der Arbeitgeberseite benannt und soll im Auftrag und Interesse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Aufklärung von Diskriminierung beitragen. Sie ist also weder klassische Arbeitnehmer/inneninteressenvertretung noch wird sie so wahrgenommen werden. In der Praxis kommt es trotz dieser Unterschiede häufig zu einer Doppelmandatierung: Personalvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte werden gleichsam zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG ernannt.

Damit gehen praktische Probleme einher, die Arbeitgeber/innen bei ihrer Entscheidung über die Einrichtung der Beschwerdestelle nach AGG mit bedenken müssen:

- An wen soll sich eine betroffene Person in unterschiedlichen Beschwerdekontexten wenden (z. B. Diskriminierung unter Kolleg/inn/en, Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, sexuelle Belästigung durch Kolleg/inn/en/durch Vorgesetzte)?
- Wie wird gewährleistet, dass doppelt mandatierte Anlaufstellen nicht in organisatorische und persönliche Interessenkonflikte geraten?
- Wie wird gewährleistet, dass unterschiedliche Beschwerdeinstanzen nicht gegenläufige Ergebnisse erzielen?

Die Mitglieder der Beschwerdestelle müssen das Vertrauen der Beschäftigten besitzen (AG Frankfurt a. M. Beschluss v. 23.10.2006 -21BV 690/96). Eine Doppelmandatierung birgt in jedem Fall die Gefahr in sich, dass die Position der angerufenen Stelle den Beteiligten nicht klar ist.

Ein Interessenkonflikt kann zum Beispiel entstehen, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat als Interessenvertretung der Beschäftigten gleichzeitig zur AGG-Beschwerdestelle ernannt werden. Aufgrund der durchaus unterschiedlichen Aufgaben sollte das Verhältnis von offizieller Beschwerdeinstanz und etwaiger Ansprech- oder Beratungsstelle vorher geklärt sein.

Es ist nicht zu empfehlen, die Beschwerdestelle bei dem/der Arbeitgeber/in selbst bzw. der Personalabteilung anzusiedeln, ohne dass eine Beteiligung der Interessenvertretung der Beschäftigten vorgesehen ist.

Erfahrungen aus der Praxis haben bei dieser Konstellation Problemlagen aufgezeigt: immer dann, wenn die Benachteiligung auf eine Handlung/Entscheidung der Arbeit gebenden Seite zurückzuführen ist. Die Personalabteilung agiert auf Arbeitgeberseite. Eine möglichst objektive Sachverhaltsprüfung und Konfliktlösung kann in solchen Konstellationen gefährdet sein. Die zuständige Stelle ist jedoch verpflichtet, objektiv zu ermitteln. Sie muss jedem Beachteilungsverdacht die gleiche Bedeutung beimessen und darf nicht nach Position der Beschwerde führenden Person sowie der beschuldigten Person unterscheiden. Auch die Hürden auf Beschäftigtenseite, eine Beschwerde einzulegen, können bei Ansiedlung auf oberster Ebene steigen.

Um den angesprochenen dilemmatischen Situationen und Problemen adäquat zu begegnen, bieten sich mehrere Lösungsmöglichkeiten an. Mitglieder des Betriebsrats oder anderer spezifischer betrieblicher/dienstlicher Interessenvertretungen können in jedem Fall als beratende Vertrauensperson und zur Unterstützung tätig werden. Im Interesse einer einheitlichen Entscheidungsfindung wird ein gemeinsames Koordinierungsgremium – paritätisch besetzt aus Vertreter/in der Unternehmensleitung/Dienststellenleitung und der betrieblichen Interessenvertretungen – empfohlen.¹⁵³

3. Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen

Mit dem „Amt“ der Beschwerdestelle sollte eine Person beauftragt werden, die im Unternehmen/in der Dienststelle allgemeines Vertrauen genießt. Dadurch wird sichergestellt, dass sich benachteiligt fühlende Personen, auch im Falle von z. B. sexueller Belästigung oder aber auch bei Benachteiligungen durch Vorgesetzte, tatsächlich an die Beschwerdestelle wenden. Grundsätzlich empfiehlt sich eine Besetzung der Beschwerdestelle mit weiblichen und männlichen Personen, damit die Beschäftigten gerade in sensiblen Bereichen der Persönlichkeitsrechtsverletzung wählen können, wem sie ihr Anliegen anvertrauen möchten. Nach Empfehlung der EG-Kommission zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz soll die Beschwerde einer Person des eigenen Geschlechts gegenüber vorgebracht werden können, vgl. A.I.. Sie sollte zudem zuhören können und in der Lage sein, durch gezielte Fragen und ohne Vorverurteilungen den Sachverhalt aufzuklären. Hilfreich kann für die Beschwerdestelle zudem sein, wenn die entsprechende Person eine Ausbildung zur Mediatorin/zum Mediator absolviert hat. Darüber hinaus ist eine Weiterbildung, die zum rechtlichen Verständnis der AGG Tatbestände und Rechtfertigungsgründe führt, notwendig.

III. Befugnisse der Beschwerdestelle

1. Sachverhaltsaufklärung

Die zuständige Stelle hat durch geeignete Mittel wie z. B. Befragung oder Dokumentrecherche den Sachverhalt aufzuklären.¹⁵⁴ Dem/der Arbeitgeber/in obliegt es entsprechend, der Beschwerdestelle die Möglichkeiten für eine effektive und ausgewogene Durchführung des Verfahrens zu verschaffen.¹⁵⁵ Dazu gehört es zu gewährleisten, dass die Stelle nach eigenem Ermessen – unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel – z. B. Akten einsehen, Zeugen anhören oder Gehaltslisten überprüfen kann.

¹⁵³ Kocher-Kocher, S. 98.

¹⁵⁴ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 10.

¹⁵⁵ Unterlässt er/sie das, ist das eine Verletzung der Verpflichtungen aus § 12 Abs. 1,3 und 4 AGG. Vgl. W-S/S – Stein, § 13 Rn.16.

2. Maßnahmenanregung und Kontrolle

Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass die Beschwerde begründet ist und setzt den/die Arbeitgeber/in davon in Kenntnis, ist dieser/diese gem. § 12 AGG verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen, um der Beschwerde abzuhelpen, vgl. B.I.5..

Die Beschwerdestelle kann von der Arbeit gebenden Seite damit beauftragt werden, entsprechende Vorschläge zur Abhilfe zu erarbeiten. Weiterhin kann ihr übertragen werden, entsprechende Maßnahmen, wie z. B. Schulungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zu organisieren oder Mediationen durchzuführen.

Außerdem kann sie mit der Kontrolle der Einhaltung der von dem/der Arbeitgeber/in angeordneten Maßnahmen beauftragt werden. Das bedeutet, dass sie die Durchführung von Anordnungen oder freiwilligen Vereinbarungen kontrollieren, dokumentieren und deren Einhaltung dem/der Arbeitgeber/in melden kann.

IV. Beschwerdeverfahren

1. Grundlegende Überlegungen

Da § 13 AGG in Bezug auf die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens nur Mindestvorgaben macht, vgl. B.I., obliegt es dem/der Arbeitgeber/ in, den konkreten Umgang mit eingehenden Beschwerden zu regeln. Dabei verschafft eine diesbezügliche Festschreibung von Abläufen nicht nur für die Beschwerde führende Person Handlungssicherheit, indem sie weiß, welches Verfahren sie mit einer Beschwerde auslöst. Auch die Beschwerdestelle selbst wird durch festgelegte Verfahrensabläufe in ihrem Handeln sowie bei der Erfüllung ihres Auftrages gestärkt. Und nicht zuletzt profitiert der/die Arbeitgeber/in von sicher agierenden Akteur/inn/en und erhält damit mehr Rechtssicherheit.

Die Praxis zeigt, dass die konkrete Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG maßgeblich von der Einstellung der Arbeitgeberseite gegenüber betrieblichen Beschwerdemöglichkeiten abhängig ist. Eine gute Personalpolitik zeichnet sich dadurch aus, dass keine Angst vor sich beschwerenden Mitarbeitenden besteht, sondern diese als Ressource zur frühzeitigen Kenntniserlangung von Abläufen und Stimmungen im Unternehmen geschätzt und genutzt werden. Dies ermöglicht eine zügige Intervention und kann darüber hinaus zu einer Vermeidung von gerichtlichen Prozessen beitragen.

Die konkrete Ausgestaltung beginnt bei der schlichten Benennung und Bekanntmachung der Beschwerdestelle ohne vorherige Festlegung konkreter Abläufe und Befugnisse, meist verbunden mit der Hoffnung, dass sich niemand beschweren wird. Aber auch detailliert geregelte Beschwerdeverfahren mit konkretem Beschwerdemanagement, meist verknüpft mit der Einstellung, dass Konflikte im menschlichen Zusammenwirken normal sind und dass diese ernst genommen werden müssen, gehören zum Spektrum möglicher Gestaltungsvarianten. Beide Optionen bewegen sich im Rahmen von § 13 Abs. 1 S. 2 AGG.

Bei der Entscheidung, wie das Beschwerdeverfahren ausgestaltet werden soll, ist zu beachten, dass das Spektrum der Benachteiligungen, die an die Beschwerdestelle herangetragen werden können und die bei Bestätigung eine Handlungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auslösen, weit ist:

Zum einen kann es sich um Beschwerden handeln, die ihren Ursprung in Handlungen/Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin haben, so z. B. mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen bei Beförderung, Umsetzung oder Gehalt, aber auch Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung.

Daneben können Beschwerden hervorgebracht werden, die sich gegen Handlungen anderer Arbeitnehmer/innen richten, so z. B. bei Belästigung und sexueller Belästigung.

Aber auch Belästigung oder sexuelle Belästigung durch Dritte wie z. B. Kund/inn/en¹⁵⁶ können Anlass zur Beschwerde sein und die Interventionspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gem. § 12 Abs. 4 AGG auslösen. Die nun folgenden Ausführungen zum Beschwerdeverfahren sind als Empfehlungen zu verstehen, die in Abhängigkeit von Größe und Struktur des Unternehmens bzw. der Dienststelle modifiziert werden müssen.

2. Mehrstufiges Verfahren

Zur Umsetzung von § 13 AGG bietet sich die Etablierung eines mehrstufigen Verfahrens an. Dabei ist die Entscheidung über das konkrete Verfahren zwangsläufig verbunden mit der Erteilung spezifischer Befugnisse durch den/die Arbeitgeber/in an die Beschwerdestelle. Dieser/diese muss im Rahmen seiner/ihrer Organisationsverpflichtung entscheiden, ob die Beschwerdestelle sämtliche aus § 13 Abs. 1 AGG resultierenden Pflichten (1. Beschwerde entgegennehmen, 2. Beschwerde prüfen, 3. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde führenden Person mitteilen) erfüllen soll bzw. welche anderen Stellen zu welchem Zeitpunkt einzubeziehen sind und wie die aus § 13 Abs. 1 AGG resultierenden Verpflichtungen konkret umgesetzt werden sollen. Weiterhin muss die Arbeitgeberseite bestimmen, ob die Beschwerdestelle über § 13 Abs. 1 S. 2 AGG hinausgehende Befugnisse erhalten soll. Zu denken ist dabei an die eigenverantwortliche Durchführung konkreter Maßnahmen, wie z. B. Mediation zur Beilegung eines Konfliktes, der regelmäßig mit der Verletzung des Benachteiligungsverbot es gerade bei einer Belästigung einhergehen wird.

In größeren Unternehmen und Dienststellen mit Personalabteilung, Justizariat und unterschiedlichen Interessenvertretungen kommt der Beschwerdestelle vor allem eine koordinierende Funktion zu. In kleineren und Kleinstunternehmen hingegen empfiehlt es sich, sämtliche Kompetenzen und Befugnisse bei der Beschwerdestelle zu bündeln.

Stufen des Beschwerdeverfahrens:

1) Beschwerde entgegennehmen

Die mündlich oder schriftlich vorgebrachte Beschwerde ist entgegenzunehmen. Da die Beschwerde nicht nur bei der Beschwerdestelle, sondern auch alternativ oder kumulativ bei einer anderen zuständigen Stelle, wie z. B. der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (siehe B.IV.1. und 2.) vorgebracht werden kann, sollte der weitere Verfahrensablauf vorab festgelegt werden. Dadurch werden Doppelbefassungen vermieden und ein einheitlicher Umgang wird gewährleistet.

Denkbar ist die Vereinbarung einer Delegation sämtlicher sich auf das AGG beziehender Beschwerden an die Beschwerdestelle. Sie ist dann „Herrin des Verfahrens“, die alle weiteren Schritte veranlasst. Die Stelle, die ursprünglich die Beschwerde entgegengenommen hat, sollte wegen ihrer spezifischen Fachkompetenz und ihres besonderen Vertrauensverhältnisses, das sie in Bezug auf die Beschäftigten genießt, weiter einbezogen bleiben. Gerade im Fall von sexueller Belästigung spielt das Vertrauen zu der kontaktierten Stelle eine außerordentliche Rolle.

¹⁵⁶ Z. B. bei Schikanierung einer Auslieferungsfahrerin durch einen Kunden wegen ihrer ethnischen Herkunft, BT-Drs. 16/1780, S. 37.

Im Erstgespräch mit dem/der Beschwerdeführer/in sollte der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert werden. Insbesondere ist auf die Rechtspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin hinzuweisen, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Außerdem sollte der/die Beschwerdeführer/in darüber informiert werden, dass er/sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung seiner/ihrer Beschwerde hat.

Wer: benannte Beschwerdestelle, Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte, Betriebsrat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Dienst- oder Fachvorgesetzte, Personalabteilung.

2) Sachverhaltsermittlung

Der Sachverhalt ist durch Befragung des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin zu ermitteln. Daneben ist dem/der Beschwerdegegner/in die Möglichkeit einzuräumen, sich zu äußern.¹⁵⁷ Dessen/deren Stellungnahme, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist dem/der Beschwerdeführer/in als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben.¹⁵⁸

Auch Arbeitskolleg/inn/en sowie Vorgesetzte, die bestimmte Verhaltensweisen bestätigen können, sollten hinzugezogen werden. Dritte, nicht unmittelbar am Konflikt Beteiligte, sollten auf das Maßregelungsverbot (siehe B.I.8.) hingewiesen werden. Die Befragungen sollten getrennt erfolgen. Auch mögliche Beweismittel, die ein Indiz für die Benachteiligung sein könnten, wie z. B. E-Mails mit sexuell belästigendem Inhalt, sollten erfragt werden, siehe C.III.1..

Hinzuweisen ist an dieser Stelle jedoch nochmals darauf, dass die Beschwerdestelle keine Beschwerde deshalb als unbegründet zurückweisen kann, weil der/die Beschwerdeführer/in die Benachteiligung nicht anhand von Indizien beweisen kann.¹⁵⁹ Vielmehr obliegt die Sachverhaltsaufklärung der Beschwerdestelle. Sie hat diesbezüglich alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel zur Aufklärung einzusetzen.

Wer: Beschwerdestelle unter Beteiligung von bzw. in Absprache mit der Stelle, bei der die Beschwerde eingegangen ist.

3) Prüfung, ob ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vorliegt

Es ist nun zu prüfen, ob der ermittelte Sachverhalt einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG darstellt. Ergibt die Prüfung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, werden gem. § 12 Abs. 3 und 4 AGG Interventionspflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ausgelöst (vgl. B.I.5.).

Wer letztlich von dem/der Arbeitgeber/in mit der Prüfung des Sachverhalts betraut wird, wird maßgeblich von der vorhandenen Fachkompetenz abhängig sein.

¹⁵⁷ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 7.

¹⁵⁸ S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 34.

¹⁵⁹ Die Beweislastregelung des § 22 AGG gilt ausdrücklich nur zu Gunsten der Personen, die sich durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verletzt fühlen.

Kann die Beschwerdestelle aufgrund eigener juristischer Kompetenz¹⁶⁰ einschätzen, ob der ermittelte Sachverhalt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt, sollte sie nach erfolgter Prüfung den/die Arbeitgeber/in von ihrem Ergebnis unterrichten. Gleichzeitig sollte die Beschwerdestelle Vorschläge zur Abhilfe erarbeiten, die mit dem/der Arbeitgeber/in abzustimmen und schließlich von ihm/ihr zu veranlassen sind.

Verfügt die Beschwerdestelle selbst nicht über die entsprechende Prüfkompetenz, hat sie den ermittelten Sachverhalt an eine von dem/der Arbeitgeber/in zu bestimmende Stelle im Unternehmen/in der Dienststelle weiterzuleiten, die die juristische Einschätzung übernimmt. Gleichwohl kann die Beschwerdestelle auch in diesem Fall eigene Vorschläge zur Abhilfe gegenüber dem/der Arbeitgeber/in einbringen.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass auch im Falle des Nichtvorliegens eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot, weil etwa das Vorliegen einer Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG daran scheitert, dass kein Bezug auf ein unter § 1 AGG genanntes Merkmal besteht, dennoch entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden sollten. Denn ohne Zweifel liegt auch dann ein konfliktbehaftetes Klima vor, das sich negativ auf den Arbeitsalltag auswirkt.

Wer: Arbeitgeberseite (Justizariat, Personalabteilung) oder Beschwerdestelle selbst, bei Vorhandensein entsprechender juristischer Kompetenzen.

4) Ergebnis der Prüfung mitteilen

Dem/der Beschwerdeführer/in ist das unter 3) festgestellte Ergebnis der Prüfung mitzuteilen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich dafür die Schriftform. Der/die Beschwerdegegner/in hat grundsätzlich keinen Anspruch, das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens zu erfahren.¹⁶¹ Dennoch kann es geboten sein, auch ihm/ihr das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

Ergab die Prüfung, dass keine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vorlag, ist das Beschwerdeverfahren mit der Ergebnisübermittlung beendet.

Wer: Beschwerdestelle.

5) Intervention des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

a) Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor.

Die Arbeitgeberseite hat nun die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen, vgl. B.I.5.. Im Einzelfall kann auch schon eine bloße Ermahnung oder ein schlichter Hinweis geeignet sein, den notwendigen Schutz sicher zu stellen. Auch rein organisatorische Maßnahmen kommen in Betracht. Der/die Arbeitgeber/in kann daher auch Maßnahmen anregen, die Teil einer Strategie sind zur Etablierung einer innerbetrieblichen Konfliktbeilegung/Antidiskriminierungskultur. Dazu kann er/sie Ermahnungen aussprechen oder Maßnahmen jenseits arbeitsrechtlicher Sanktionen anregen, wie einen Täter-Opfer-Ausgleich oder die Teilnahme an einem Antidiskriminierungstraining.¹⁶² Auch die Durchführung präventiver Maßnahmen, z. B. eine verpflichtende Abteilungsversammlung oder Aussprache oder das Angebot einer Weiterbildung „Kommunikation in Konfliktsituationen“ für das ganze Kollegium kann dazu gehören.

¹⁶⁰ Juristische Kompetenz meint nicht zwingend ein abgeschlossenes Jurastudium. Zu denken ist auch an Qualifikationen, die durch Weiterbildungen zum AGG erworben wurden.

¹⁶¹ S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 38.

¹⁶² Vgl. S/S/V-Stein, § 12 Rn. 31 m.w.N.

Gemeint sind damit jeweils Maßnahmen gegenüber dem/der Beschwerdegegner/in, nie zu Lasten der Beschwerde führenden Person.

b) Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor. Aus der Sachverhaltsermittlung ergibt sich jedoch, dass ein Konflikt vorliegt, der sich nachteilig auf das Arbeitsklima auswirkt.

Auch in diesem Fall sollte der/die Arbeitgeber/in intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die von der Beschwerdestelle geleitet werden oder gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines externen Mediators/einer Mediatorin stattfinden.

3. Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen

Die unter 1) bis 5) beschriebenen Stufen sollten aus Beweissicherungsgründen dokumentiert¹⁶³ und getrennt von der Personalakte aufbewahrt werden. Es empfiehlt sich außerdem eine sorgfältige Dokumentation der Gründe für die Auswahl der jeweiligen Reaktion.¹⁶⁴

Wegen des Maßregelungsverbots gem. § 16 Abs. 1 AGG darf kein Vermerk bezüglich der Inanspruchnahme der Beschwerdestelle in der Personalakte erfolgen.

Die das Beschwerdeverfahren dokumentierenden Unterlagen sollten mindestens so lange aufbewahrt werden, wie mögliche Schadenersatz-, Unterlassungs- und Leistungsansprüche mit AGG-Bezug geltend gemacht werden können.

4. Vertrauensschutz und Anonymität im Beschwerdeverfahren

Beschäftigte haben keinen Anspruch darauf, dass die Beschwerde anonym bzw. vertraulich behandelt wird.¹⁶⁵

Auch gegenüber potentiell Benachteiligten besteht grundsätzlich kein Anspruch der Beschwerde führenden Person auf Geheimhaltung der Beschwerde.¹⁶⁶ Es können aber vorübergehende Schutzmaßnahmen geboten sein. In bestimmten Fällen kann sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung ergeben.¹⁶⁷ Zu denken ist z. B. an eine Beschwerde einer/eines Auszubildenden wegen sexueller Belästigung gegen eine vorgesetzte Person, die demnächst eine Prüfung abnehmen oder ein Arbeitszeugnis erstellen wird.

Nimmt die Beschwerde führende Person die Beschwerde zurück, was jederzeit auch ohne Begründung möglich ist, bedeutet das nicht, dass das Einlegen der Beschwerde ohne weitere Folgen bleibt. Die Rücknahme führt zwar zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens, sie hindert die Arbeitgeberseite aber nicht daran, ihrerseits weiter gegen die beschuldigte Person zu ermitteln oder die angezeigte Praxis im Unternehmen zu untersuchen. Diese ist bei Kenntnis einer Diskriminierung zum Handeln verpflichtet, um so ihren Pflichten nach § 12 AGG nachzukommen und eine spätere Haftung auszuschließen.¹⁶⁸

¹⁶³ Siehe Formblatt Dokumentation im Anhang.

¹⁶⁴ B/G/K, § 12 Rn. 34.

¹⁶⁵ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 7; S/S/V-Suckow, § 13 Rn. 28 m.w.N.

¹⁶⁶ W-S/S – Stein, § 13 Rn. 17.

¹⁶⁷ Rust/Falke-Bücker, § 13 Rn. 7.

¹⁶⁸ Vgl. M/H/H, § 13 Rn. 24.

5. Regelung durch Betriebs-/Dienstvereinbarung/Handreichung/Dienstanweisung

Zur Erlangung von Handlungssicherheit sowohl für die Beschwerdestelle, den/die Arbeitgeber/in und die Beschäftigten empfiehlt sich eine schriftliche Fixierung der konkreten Abläufe des Beschwerdeverfahrens. Gleichzeitig wird damit die Gelegenheit genutzt, Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung gem. § 12 Abs. 1 AGG, insbesondere vorbeugende Maßnahmen zu treffen.

Empfehlenswert ist der Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung, die neben dem Beschwerdeverfahren das Thema Chancengleichheit und Diskriminierung im Unternehmen aufgreift. Damit verbunden ist nicht nur die schon angesprochene Handlungssicherheit für die Beschwerdestelle. Vielmehr geht davon die Signalwirkung an die gesamte Belegschaft aus, dass das Thema Diskriminierung im Unternehmen ernst genommen wird. Gleichzeitig findet damit eine umfassende Sensibilisierung statt, indem definiert wird, welches Verhalten nicht erwünscht ist, und aufgezeigt wird, dass benachteiligendes Verhalten geahndet wird. Das Arbeitsklima kann sich dadurch nachhaltig verbessern und das Unternehmen an Image gewinnen.

a) Inhalte einer Dienst-/Betriebsvereinbarung¹⁶⁹

Folgende Punkte sollten in einer Dienst-/Betriebsvereinbarung näher beschrieben werden:

- Präambel
- Grundsatz
- Geltungsbereich (sachlich/persönlich)
- Begriffsklärung (Definition Benachteiligung)
- Verantwortung von Vorgesetzten
- Beschwerderecht und Nachteilschutz
- Vertraulichkeit
- Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren
- Maßnahmen bei Verstoß gegen Benachteiligungsverbot
- Präventive Maßnahmen und Umsetzung
- Schlussbestimmungen (Inkrafttreten, Änderungen)

b) Umsetzung

Die Umsetzung der Vereinbarung sollte durch folgende Maßnahmen begleitet werden. Zum einen sollte ein Kommunikationsprozess in Gang gebracht werden, der die Mitarbeiterschaft nicht nur über die Existenz der Vereinbarung informiert, sondern darüber hinaus Medien, z. B. Plakate und Broschüren nutzt, die für ein benachteiligungsfreies Arbeitsklima und einen partnerschaftlichen Umgang im Unternehmen werben.¹⁷⁰ Außerdem können im Rahmen der beruflichen Weiterbildung Qualifizierungsbausteine entwickelt werden, die sich den Themen Diskriminierung, Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien widmen.

¹⁶⁹ Siehe Beispiele Betriebsvereinbarungen: http://www.migration-online.de/practice_all.X19pbml0PTEmYW1wO3BpZD0xNg_.html;
http://mitbestimmung.verdi.de/data/musterbetriebsvereinbarung_agg.pdf

¹⁷⁰ Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Insbesondere Personalverantwortliche sollten eine umfassende Sensibilisierung erfahren und über den rechtlichen Kontext hinaus über mögliche Interventionsstrategien informiert werden. Denn viele Konflikte können durch einen konsequenten und offenen Umgang von Vorgesetzten frühzeitig gelöst werden. Weiterhin könnte das Vorhandensein spezifischen Fachwissens zum konstruktiven Umgang mit Konflikten karrierefördernd bewertet werden.

c) Handreichung/Dienstanweisung

Falls der Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung nicht in Frage kommt, ist jedenfalls eine Handreichung/Dienstanweisung mit den jeweiligen Stufen des Beschwerdeverfahrens zu erarbeiten, nach der die Beschwerdestelle ihr Handeln ausrichtet.

Anlage: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG

Eingang der Beschwerde am:

bei:

schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:

Beschwerde führende Person: Frau/Herr:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte/r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (aus Sicht des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Benachteiligung
- mittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- sexueller Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung
- Maßregelung?

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

ja nein

Falls ja, welche?

8. Wurde der/die Vorgesetzte informiert?

ja nein

Falls ja, wann und was hat dieser/diese unternommen?.....

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung...) und was haben diese unternommen?

.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

schriftlich mündlich Wann angefordert?.....

Wenn mündlich, was ist aus Sicht des Beschwerdegegners/der Beschwerdegegnerin vorgefallen?

.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor?

.....

12. Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

13. Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

ja nein

Falls ja, wen?

.....

14. Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

15. Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

- schriftlich (siehe Anlage) mündlich
- Beschwerdeführer/in Beschwerdegegner/in

am:.....

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....

.....

.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....

.....

.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?.....

Durch wen?.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift).....

4. Gründe, dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Autoren:

Doris Liebscher, LL.M.
RAin Anne Kobes

Kontakt:

Zentrale: 030 18 555-1855
Beratung: 030 18 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: ADS-1

Stand: 09.06.2010